



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Temel Eğitim Anabilim Dalı

Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**KALKINMADA ÖNCELİKLİ İLLERDE ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMLARININ BELİRLENMESİ (ŞIRNAK İLİ ÖRNEĞİ)**

Zeynep ASLAN PULAT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Osman DALAMAN

Konya – 2025

ÖN SÖZ (TEŞEKKÜR)

Benim için önemli bir süreç olan yüksek lisans sürecinin başından sonuna kadar desteğini esirgemeyen, bu süreçte bana yardımcı olan, anlayışı ve sabrı ile zaman ayırıp bana dönütler vererek beni yönlendiren, cesaret veren sayın tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Osman Dalaman hocam başta olmak üzere, eğitim öğretim hayatım boyunca bana katkıda bulunan bütün öğretmenlerime teşekkür ederim.

Çalışma sürecimin her aşamasında yanımda olan sevgili eşim Selim Pulat'a ve pek değerli öğretmen arkadaşım İbrahim Fırat ve Dilara Soylular'a, yüksek lisans sürecimin başlamasına vesile olan ve hayatımda önemli yeri olan hocam Prof. Dr. Ruhan Karadağ Yılmaz'a ve verilerimi toplamamda ve çalışmalarımda yanımda olan öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Sonsuz sevgi ve emekler ile bugünlere gelmemi sağlayan biricik annem ve babam Beyaz- İsmail Aslan ile kardeşlerime, pek sevgili eşim Selim Pulat ile biricik oğlumuz Deniz Pulat'a verdikleri tüm destekler için teşekkür ederim.

Zeynep ASLAN PULAT

Şubat, 2025

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	vii
BÖLÜM 1.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	7
BÖLÜM 2.....	8
2. ALANYAZIN.....	8
2.1. Kalkınmada Öncelikli İl Kavramı	8
2.2. Kalkınmada Öncelikli İllere Yönelik Kalkınma Planlarının Ortak Hedefleri.....	9
2.3. İş Doyumu	11
2.4. İş Doyumun Önemi	12
2.4.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler.....	14
2.4.2. İş Doyumunu etkileyen örgütsel faktörler.....	18
2.5. İş Doyumunun Bileşenleri.....	22
2.6. Öğretmenlerde İş Doyumu	24
2.7. İş Doyumu Kuramları.....	25
2.8. İlgili Araştırmalar	29
BÖLÜM 3.....	33
3. YÖNTEM.....	33
3.1. Araştırmanın Modeli	33
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.3. Veri Toplama Araçları.....	34
3.4. Verilerin Toplanması.....	35
3.5. Verilerin Analizi.....	35
BÖLÜM 4.....	37
4. BULGULAR	33
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına Yönelik Bulgular	37
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına Yönelik Bulgular	38
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına Yönelik Bulgular	39
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Amacına Yönelik Bulgular	39

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Amacına Yönelik Bulgular	40
4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Amacına Yönelik Bulgular	40
4.7. Araştırmanın Yedinci Alt Amacına Yönelik Bulgular.....	41
4.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Amacına Yönelik Bulgular.....	42
4.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Amacına Yönelik Bulgular	43
BÖLÜM 5.....	44
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	44
5.1. Tartışma.....	44
5.2. Sonuç	49
5.3. Öneriler.....	50
5.3.1. Öğretmenlere yönelik öneriler.....	50
5.3.2. Yöneticilere yönelik öneriler.....	51
5.3.3. Eğitimde politika yapıcılara yönelik öneriler	51
5.3.4. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	52
KAYNAKLAR.....	54
EKLER.....	63
Ek 1. Veri Toplama Araçları.....	64
Ek 2. Araştırma Ölçekleri Kullanım İzinleri.....	65
Ek 3. Etik Kurul Kararı.....	66

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Kalkınmada Öncelikli İllerde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Belirlenmesi (Şırnak İli Örneği) başlıklı tez çalışmamın toplam 53 sayfalık kısmına ilişkin, 20.12.2024 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %19 olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

07.02.2025

Zeynep ASLAN PULAT

Dr. Öğr. Üyesi Osman DALAMAN

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

[07.02.2025]

Zeynep ASLAN PULAT

SİMGELER

Simge Açıklama

%: Yüzde

\bar{X} : Ortalama

SS: Standart Sapma

df: Serbestlik Derecesi

F: ANOVA F-değeri

t: t-testi sonucu

p: Anlamlılık Seviyesi

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ANOVA: Varyans Analizi

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

İDÖ: İş doyum ölçeği

KÖY: Kalkınmada Öncelikli Yöreler

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

SD: Standart Sapma

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

T.C.: Türkiye Cumhuriyeti

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Kalkınmada Öncelikli Yörelere	9
Tablo 3.1 Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler.....	33
Tablo 4.1 Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.....	37
Tablo 4.2 Kadın ve erkek öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları	38
Tablo 4.3 Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları.....	39
Tablo 4.4 Evli ve Bekar öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları	39
Tablo 4.5 Farklı mesleki kıdemleri olan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları	40
Tablo 4.6 Farklı fakültelerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları	40
Tablo 4.7 Farklı görev yerlerinde görev yapan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları	41
Tablo 4.8 Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları	42
Tablo 4.9 Normal öğretim ve ikili öğretim yapan okullardaki sınıf öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları	43

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 İş doyumunu etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler 14



ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

KALKINMADA ÖNCELİKLİ İLLERDE ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARININ BELİRLENMESİ (ŞIRNAK İLİ ÖRNEĞİ)

Zeynep ASLAN PULAT

Bu araştırmanın amacı, kalkınmada öncelikli illerden Şırnak ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte, görev yaptığı yer, eğitim durumu ve görev yaptığı okul türü değişkenleri açısından incelemektir. Araştırma nicel araştırma yöntemi kapsamında ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini kalkınmada öncelikli illerden Şırnak il merkezinde ve ilçelerde Milli eğitim Bakanlığına bağlı toplam 297 ilkokulda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Şırnak ili Araştırmanın örneklemini ise 2023-2024 yıllarında basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilmiş 60 ilkokul ve bu okullarda görev yapan 406 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde, Şahin (1999) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde "IBM SPSS Statistics 26" istatistik paket programından yararlanılmış olup, bağımsız gruplar t testi, ANOVA ve Kruskal-Wallis H Testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler okullarını sevdiklerini ve mesleklerinin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını ifade ederken, velilerin ilgisizliği iş verimliliğini düşüren önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. Meslektaş ilişkilerinde yaşanan sorunlar ve okul yöneticilerinin sert tutumları iş doyumunu olumsuz etkilerken, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere kıyasla daha düşük bulunmuştur. Yaş, medeni durum ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiş; ancak mezun olunan fakülte türü ve görev yeri, iş doyumunu açısından belirleyici olmuştur. Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüş, il merkezinde çalışan öğretmenlerin ise köy ve beldelerde görev yapanlara kıyasla daha yüksek iş doyumunu yaşadığı belirlenmiştir. Ayrıca, lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunurken, normal öğretim yapan okullardaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, ikili öğretim yapan okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmeleri, velilerle etkili iletişim kurmaları, stres yönetimi becerilerini geliştirmeleri ve iş birliği içinde çalışmalarını önerilmiştir. Okul yöneticilerinin destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmaları, görev koşullarını iyileştirmeleri ve öğretmenlerin geri bildirimlerini dikkate almaları gerekmektedir. Politika yapıcıların kırsal bölgelerdeki yaşam koşullarını iyileştirmeleri, eğitimde cinsiyet eşitliğini desteklemeleri ve öğretmenlerin meslek tatminini artırıcı teşvikler sunmaları önerilmiştir. Araştırmacılara ise iş doyumunu etkileyen faktörleri cinsiyet, görev yeri ve yönetim tutumları açısından daha detaylı incelemeleri, ikili ve normal öğretim arasındaki farkları analiz etmeleri ve uluslararası uygulamaları değerlendirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, Sınıf öğretmeni, Kalkınmada öncelikli il.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Educational Sciences
Primary Education Program
Master Thesis

DETERMINATION OF THE JOB SATISFACTION OF CLASSROOM TEACHERS WORKING IN DEVELOPMENT PRIORITY PROVINCES (SIRNAK PROVINCE EXAMPLE)

Zeynep ASLAN PULAT

The purpose of the current purpose is to examine the job satisfaction of primary school teachers working in Şırnak province, one of the priority development provinces, in terms of variables such as gender, age, marital status, professional experience, faculty graduated from, place of duty, educational status and type of school they work in. The study employed the relational survey model, one of the quantitative research methods. The population of the study consists of primary school teachers working in 297 primary schools affiliated with the Ministry of National Education in Şırnak city centre and districts, one of the priority development provinces. The sample of the study consists of 60 primary schools selected from the population by using the simple random sampling method in the 2023-2024 school year and 406 primary teachers working in these schools. In the data collection process, the “Job Satisfaction Scale” developed by Şahin (1999) was used. In the analysis of the collected data, “IBM SPSS Statistics 26” statistical package program and independent samples t-test, ANOVA and Kruskal-Wallis H Test were used. According to the findings, teachers expressed that they love their schools and that their profession contributes to their personal development, while the lack of parental involvement emerges as a significant factor reducing their work efficiency. Problems in colleague relationships and the strict attitudes of school administrators were found to negatively affect job satisfaction, while the job satisfaction levels of the female teachers were found to be lower compared to their male colleagues. It was determined that the variables of age, marital status and professional experience did not have a significant effect on job satisfaction; however, the type of faculty graduated from and the place of duty were found to be determining factors in terms of job satisfaction. Teachers who graduated from Faculties of Education were found to have higher levels of job satisfaction, while those working in city centres experienced higher job satisfaction compared to their colleagues working in villages and towns. In addition, teachers holding a bachelor’s degree were found to have higher levels of job satisfaction compared to those holding a master’s degree, and teachers working in single-shift schools reported higher job satisfaction levels than those working in double-shift schools. In light of the findings of the study, it is recommended that teachers utilize professional development opportunities, establish effective communication with parents, improve their stress management skills and work collaboratively. School administrators should create a supportive work environment, improve working conditions and take teachers feedback into account. Policymakers are advised to improve living conditions in rural areas, promote gender equality in education and provide incentives to increase teachers’ job satisfaction. Researchers are recommended to examine in greater detail the factors affecting job satisfaction in terms of gender, place of duty and administrative attitudes, analyze the differences between single-shift and double-shift schools and follow international practices.

Keywords: Job satisfaction, Primary school teacher, Priority development province

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Eğitim, bir toplumun gelişiminde ve kalkınmasında en önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Eğitimin kalitesi, yalnızca fiziki olanaklar veya programın içeriğiyle değil, aynı zamanda eğitimcilerin mesleki motivasyonu ve iş doyumunu ile de doğrudan ilişkilidir (Aypay, 2006). Öğretmenlerin iş doyumunu hem bireysel performanslarını hem de öğrencilere sundukları eğitimin niteliğini etkileyen kritik bir unsurdur. Kalkınmada öncelikli illerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu, bu bölgelerdeki eğitim hedeflerinin gerçekleşmesinde ve toplumsal eşitliğin sağlanmasında belirleyici bir rol oynamaktadır (Sarıca, 2006).

Kalkınmada öncelikli iller, sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı konumda bulunan bölgeler olarak, bölgenin sosyo-ekonomik koşulları, güvenlik sorunları, altyapı eksiklikleri ve sosyal imkanların sınırlılığı, burada görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki tatminlerini ve iş doyumlarını etkileyebilecek faktörler arasında yer almaktadır (Düzakın ve Bulğurcu, 2010). Bu durum, öğretmenlerin bölgeye adaptasyon süreçlerini, öğrencilerle olan ilişkilerini ve mesleki bağlılıklarını da şekillendirmektedir.

İş kavramı, bireylerin belirli bir ücret karşılığında ya da ekonomik bir amaç doğrultusunda gerçekleştirdiği faaliyetlerin tümü olarak tanımlanabilir. Bu faaliyetler, bireye yalnızca ekonomik bir kazanç sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal bir kimlik edinmesine ve bir statü kazanmasına da katkı sunmaktadır (Neal ve Rosen, 2000). Robbins ve Judge (2012), işin bireylere ekonomik kazancın ötesinde sosyal bir kimlik kazandırdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Mondy ve Martocchio (2016) da işi, bireyin bilgi ve becerilerini kullanarak gerçekleştirdiği çaba olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda iş, bireyin topluma katkıda bulunmasını sağlayan ve yalnızca maddi bir getiri ile sınırlı olmayan bir olgudur.

Doyum kavramı ise bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ortaya çıkan tatmin duygusunu ifade etmektedir. Herzberg (1959), doyumunu bireyin işini gerçekleştirirken yaşadığı tatmin ve haz olarak açıklamıştır. Henne ve Locke (1985) ise doyum kavramını bireyin gerçekleştirdiği iş sonucunda beklentilerinin karşılanma düzeyi ile ilişkilendirmiştir. Bu bağlamda, bir bireyin işini sevgi ve motivasyonla gerçekleştirmesi, iş doyumunun sağlanmış olduğuna işaret etmektedir. Locke (1975), iş doyumunu kavramını beklenti kuramı çerçevesinde ele alarak bireyin işten beklentileri ile elde ettikleri arasındaki ilişki temelinde incelemiştir. Bu

yaklaşım, iş doyumunu işverenin beklentileri, çalışma koşulları ve bireyin bu koşulları algılamasıyla şekillenen bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede iş doyumunu, içsel ve dışsal unsurları kapsayan çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir.

İş doyumunu, çalışma hayatında sıklıkla ele alınan önemli bir kavramdır. Bireylerin duygusal durumları zaman içinde olumlu ya da olumsuz yönde değişebilmektedir ve bu değişim, genellikle içsel ve dışsal faktörlerin etkisiyle ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu kavramına ilişkin tanımlamalar incelendiğinde, belirli ortak unsurların öne çıktığı görülmektedir. Genel anlamda iş doyumunu, bireyin yaptığı işten memnuniyet duyması, çalıştığı kurumun beklentilerini karşılması ve bireyin bu süreçte geliştirdiği olumlu tepkiler olarak ifade edilebilir (Demir, 2006). Aynı zamanda, bireylerin işlerine duydukları sevgi ve bağlılık düzeyi de iş doyumunu kavramını tanımlayan unsurlar arasında yer almaktadır (Akyürek, 2023). İş doyumunu, bireyin yaptığı iş sonucunda elde ettikleri ile beklentileri arasındaki ilişkinin bir yansımasıdır. Bunun yanı sıra, iş doyumunu yalnızca ekonomik kazançla sınırlandırılmamakta; bireyin maddi kazanımlarının yanı sıra manevi açıdan yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygusal durumlar da bu kavramın kapsamına dahil edilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin duygusal durumlarının iş performanslarını ve genel iş deneyimlerini etkileyebileceği varsayımına dayanan iş doyumunu araştırmaları şekillenmiştir (Şimşir ve Seyran, 2020).

Öğretmenlik mesleği, masa başında gerçekleştirilen ofis işlerinden farklı bir yapıya sahiptir. Diğer birçok meslekten farklı olarak öğretmenler, genellikle daha esnek çalışma saatlerine sahiptir. Bunun yanı sıra, öğretmenlik mesleğinin en önemli çıktısı olan öğrenciler ve bu mesleğin bireylerin hayatlarında kalıcı bir etki yaratabilecek değerlerin aktarılmasına olanak sağlaması, öğretmenlerin iş doyumunu artıran temel unsurlar arasında yer almaktadır (Dikmen, 1995).

Bu araştırmada, kalkınmada öncelikli illerden biri olan Şırnak'ta görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri analiz ederek bu bölgede eğitim politikalarının geliştirilmesine, öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırmaya yönelik stratejilerin oluşturulmasında ve bu tür bölgelerdeki eğitim kalitesinin yükseltilmesinde yol gösterici olma potansiyeline sahiptir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim sisteminin başarılı bir şekilde işlemleri, yalnızca altyapı ve politikalarla değil, aynı zamanda öğretmenlerin mesleki memnuniyetiyle de yakından ilişkilidir. İş doyumunu, bireylerin iş yaşamlarında elde ettikleri tatmin düzeyini ifade eden bir kavramdır (Başaran ve Güçlü, 2018). Kalkınmada öncelikli bölgelerde görev yapan sınıf öğretmenleri, bölgesel koşullar ve çalışma şartları nedeniyle diğer bölgelere kıyasla çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük bölgelerde, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilecek pek çok faktör bulunmaktadır. Kalkınmada öncelikli iller, genellikle sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı bölgeler olarak tanımlanmakta ve bu bölgelerde eğitim, birçok yapısal ve çevresel sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Şırnak gibi illerde öğretmenler, altyapı yetersizlikleri, sosyal imkanların sınırlılığı, düşük yaşam standartları ve güvenlik kaygıları gibi çok boyutlu sorunlarla başa çıkmak zorundadır (Kızıllı, 2016). Bu durum, öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını ve iş doyumlarını doğrudan etkileyebilir. Öğretmenlerin karşılaştıkları bu zorluklar, iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyerek, eğitim kalitesini ve öğrenci başarısını da dolaylı olarak düşürebilir.

İş doyumunu ile ilgili literatür taraması yapıldığında son yıllarda kalkınma bölgelerindeki öğretmen ve müdürler ile ilgili araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Yapılan alan yazın taramasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye ve iş doyum düzeyleri üzerine yapılan çalışmalardan biri, Ekin (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye genelindeki gelişmiş ve kalkınmada öncelikli illerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve iş doyumlarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çorbacı (2016) tarafından yapılan bir diğer araştırmada, Muş, Mardin ve Şırnak illerini de kapsayan illerde İngilizce öğretmen özellikleri incelenmiştir. Aslan (2013) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada, Şırnak ilinde görev yapan okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Köse (2020) ise Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan aday öğretmenlerin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını incelemiştir. Araştırma, aday öğretmenlerin sosyal güvenlik, özgürlük, saygınlık ve sanat etkinliklerine katılım gibi ihtiyaçlarının ve bu ihtiyaçların karşılanma düzeyinin öğretmenlerin iş doyumuna ve mesleki bağlılığına etkisi ele alınmıştır. Fakat yapılan alan yazın taramasında Kalkınmada Öncelikli İllerden olan Şırnak ilinde sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunu temel alana bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Bu araştırmanın Kalkınmada Öncelikli İllerden olan Şırnak ilinde yapılmış olmasının da alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumları, bireysel özellikler, kurumsal yapı ve çevresel koşullar gibi çeşitli değişkenlerden etkilenebilmektedir. Bu değişkenler, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını, sınıf içi etkinliklerini ve öğrencilerle kurdukları ilişkileri şekillendiren önemli unsurlardır (Başaran ve Güçlü, 2018). Özellikle kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenlerin, kentsel bölgelerdeki meslektaşlarına göre daha farklı koşullarda çalıştıkları görülmektedir. Eğitim materyallerine erişim eksikliği, sosyal imkanların sınırlılığı ve coğrafi zorluklar, kırsal bölgelerdeki öğretmenlerin mesleki memnuniyet düzeylerini etkileyen temel faktörler arasında yer almaktadır (Aküzüm, Azboy, Yaşar ve Akçay, 2024). Bu bağlamda, kalkınmada öncelikli illerde çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları özgün koşulların incelenmesi, bu araştırmayı gerekli kılmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin kırsal bölgelerdeki görevlerini yerine getirirken yaşadıkları zorluklar, onların iş doyumunu üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Eğitim politikalarının genel çerçevesi genellikle merkezî yapılar üzerinden belirlenmekte, ancak kırsal alanlardaki özgün ihtiyaçlar yeterince dikkate alınmamaktadır (Akyürek, 2023). Şırnak gibi kalkınmada öncelikli illerde görev yapan sınıf öğretmenleri, ders materyallerinin eksikliği, iletişim ağlarının yetersizliği ve mesleki destek mekanizmalarının sınırlılığı gibi faktörlerle başa çıkmak durumunda kalmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyerek, eğitim kalitesinde de düşümlere yol açabilmektedir (Özdemir ve Civelek, 2015). Bu nedenle, sınıf öğretmenlerinin bu bölgelerdeki çalışma şartlarının daha yakından incelenmesi ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin detaylı olarak ele alınması büyük önem taşımaktadır.

Eğitim politikalarının belirlenmesi sürecinde öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili verilerin eksikliği, önemli bir sınırlılıktır. Şırnak'ta çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek, bu bölgelerdeki eğitimin iyileştirilmesine yönelik somut öneriler geliştirilmesine olanak tanıyacaktır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Şırnak ili, kalkınmada öncelikli iller arasında yer almakta ve burada çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri üzerine yapılan araştırmaların sınırlı olması, bu çalışmayı gerekli kılmaktadır. Problem cümlesi, bu çalışmada kalkınmada öncelikli illerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerin nasıl olduğu ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin neler olduğudur.

Bu temel amaç çerçevesinde Şu problemler incelenecektir.

1. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri yaşları arasında anlamlı fark var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim birimine (il merkezi, ilçe merkezi, köy, belde vb.) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri, lisans ve lisansüstü eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri, görev yaptıkları okulun normal öğretim veya ikili öğretim olmasına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın odaklandığı temel sorunlardan biri, Şırnak'ta görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yeterince bilinmemesidir. Bu durum, eğitim politikalarının ve destek mekanizmalarının bölgesel özelliklere uygun bir şekilde geliştirilmesini zorlaştırmaktadır. Araştırmanın sonuçları, Şırnak özelinde bir değerlendirme sunmanın ötesinde, kalkınmada öncelikli diğer illerdeki öğretmenler için de genelleştirilebilir çıkarımlar sağlayabilir.

Bu araştırmanın amacı, kalkınmada öncelikli illerden Şırnak ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerini; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte, görev yaptığı yer, eğitim durumu ve görev yaptığı okul türü değişkenleri açısından incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin temel unsurlarından biri öğretmenlerdir. Öğretmenler, öğrencilerin dünya görüşlerini geliştirmelerinde ve düşünsel temellerini oluşturmalarında ilk rehberleri ve rol modelleri olarak önemli bir konuma sahiptir. Öğrencilerle sürekli iletişim halinde olmaları ve onların öğrenim ihtiyaçlarını karşılamak için yoğun çaba göstermeleri, öğretmenlerin bilgi ve beceri temelli iş yüklerini artırarak iş doyumsuzluğuna yol açabilmektedir (Meral, 2016).

Bireylerin sergilediği davranışların temelinde, genellikle gidermeye çalıştıkları ihtiyaçlar yatmaktadır. Mesleki faaliyetlerden elde edilen gelir, bireylerin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamalarının yanı sıra bazı psikolojik ihtiyaçlarını da tatmin etmelerine olanak tanımaktadır. Çalışma hayatı, bireylerin yaşamlarının büyük bölümünü kapsar ve sağlıklı bir çalışma ortamı, bireylerin mesleki yeteneklerini en üst düzeyde sergileyerek bundan memnuniyet duymalarını sağlar. Çalışma hayatında elde edilen bu memnuniyet, bireyin genel yaşam kalitesine de yansımaktadır. Bu nedenle, bireyin çalıştığı işten doyum sağlaması hem bireysel hem de toplumsal refah açısından büyük önem taşımaktadır (Günel ve Aydın, 2022).

Kalkınmada öncelikli illerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu, sadece bireysel mutlulukları açısından değil, aynı zamanda öğrenciler ve toplumsal gelişim açısından da büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin düşük iş doyumu, öğrencilerle olan ilişkilerini, sınıf içi motivasyonlarını ve genel performanslarını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, Şırnak'ta çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, bu tür olumsuz etkilerin önlenmesi ve eğitim kalitesinin artırılması açısından gereklidir. Bölgedeki öğretmenlerin karşılaştığı zorluklar arasında, sosyal destek ağlarının yetersizliği, çalışma koşullarının zorluğu ve ekonomik sorunlar önemli bir yer tutmaktadır. Bu faktörlerin iş doyumu üzerindeki etkilerini incelemek, öğretmenlerin mesleki memnuniyetlerini artırmak için atılacak adımların belirlenmesine olanak tanıyacaktır. Ayrıca, bu araştırma, benzer koşullara sahip diğer illerde yapılacak çalışmalar için bir örnek teşkil edecektir. Özellikle kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurların anlaşılması, bu öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırmak ve bölgede uzun süre çalışmaya teşvik etmek için kritik bir öneme sahiptir. Şırnak gibi bölgelerde iş doyumu üzerine yapılacak bu tür çalışmalar, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların görünür hale gelmesine ve çözümler üretilmesine katkı sağlayacaktır. Bu araştırma, Şırnak gibi kalkınmada öncelikli illerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını ele alarak hem bu bölgedeki öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini artırmaya

yönelik stratejilerin geliştirilmesine hem de eğitim kalitesinin artırılması adına bölgeye özel politikaların oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, araştırma sonuçları, bu tür dezavantajlı bölgelerdeki eğitim kalitesini artırmak için geliştirilecek ulusal ve yerel politikaların şekillenmesine rehberlik edebilir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin gönderilen Kişisel Bilgi Formu ve İş Doyumu Ölçek sorularına içtenlikle ve objektif bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin veri toplama aracına verdikleri yanıtların, onların gerçek duygu, düşünce ve iş doyumunu yansıttığı varsayılmıştır. Veri toplama aracının, öğretmenlerin iş doyumunu geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçtüğü kabul edilmiştir. Şırnak ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin, diğer kalkınmada öncelikli illerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna benzer olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma Kalkınmada Öncelikli İllerden Şırnak ili merkez ve ilçelerde bulunan ilkokullarda çalışan gönüllü sınıf öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır; dolayısıyla diğer iller için genelleme yapılması sınırlıdır. Veri toplama sürecinde kullanılan teknik, katılımcıların sorularını yorumlamalarına ve kendilerini ifade ediş biçimlerine göre değişiklik gösterebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bazı kişisel ve çevresel faktörler, veri toplama araçlarıyla sınırlı sayıda ele alınabildiğinden, daha geniş bir bakış açısı sunulamayabilir.

1.6. Tanımlar

Kalkınmada Öncelikli İl: Ülkemizde az gelişmiş şehirlere ayrıcalıklar tanımak ve iyileştirmeler yapmak için yapılan bölgesel ayırmada yer alan iller.

Sınıf öğretmeni: İlkokullarda birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüten öğretmen.

İş Doyumu: Çalışan bireyin işini yaparken duyduğu haz ve tatmin olma durumu.

BÖLÜM 2

2. ALAN YAZIN

2.1. Kalkınmada Öncelikli İl Kavramı

Kalkınmada öncelikli iller kavramı, 1968 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından başlatılan ve günümüze kadar devam eden bir politikadır. Bu politikanın amacı, bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarını tespit etmek ve bu farkları azaltmaktır. Kurumlar bu hedeflere ulaşmak için bölgeler arası dengesizlikleri gidermek, istihdam oluşturmak, yüksek katma değerli teknolojilerin kullanılmasını sağlamak ve yatırımları teşvik etmek gibi hedefler belirlemiştir (Kavak, 1990).

Dünya genelindeki birçok ülke gibi Türkiye'de de gelişmiş ve az gelişmiş bölgeler bulunmaktadır. Bu kavramın tarihsel sürecine bakıldığında, Cumhuriyet'in ilanı ile başlayan kalkınma hareketlerinin, ülkedeki bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmaya yönelik politikalarla desteklendiği görülmektedir (Kızıllı, 2016). Türkiye'nin planlı kalkınma dönemine geçişle birlikte, özellikle Güneydoğu Anadolu ve Doğu bölgelerindeki iller başta olmak üzere, sosyo-ekonomik açıdan geri kalmış yöreler olarak bazı şehirler "Kalkınmada Öncelikli Yöreler (KÖY)" olarak belirlenmiştir (Karakaş, 2005).

Kalkınmada öncelikli yöreler, Türkiye'de gelişmişlik düzeyi daha düşük olan bölgelerden oluşur ve bu iller, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenip Resmî Gazete'de yayınlanmaktadır. İlk olarak 1963 yılında, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerini kapsayan 22 il kalkınmada öncelikli iller olarak belirlenmiştir. 1981 yılına kadar bu iller, teşvik tedbirleri açısından bir bütün olarak ele alınmış, aralarında herhangi bir ayrıcalık uygulanmamıştır. Ancak, bu illerin gelişmişlik seviyelerinin farklılık göstermesi nedeniyle, 1981 yılından itibaren daha az gelişmiş illere teşvik tedbirleri açısından daha fazla önem verilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır (Kutbay, 1995).

1981 yılında, kalkınmada öncelikli iller birinci ve ikinci derece olmak üzere iki kategoriye ayrılmış, ancak 1996 yılında bu ikili ayrım kaldırılmıştır. 8629 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kalkınmada öncelikli illerin tek bir kategori altında ele alınması kararlaştırılmış ve karar Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı verilerine göre, 1998 yılında Bakanlar Kurulu tarafından kalkınmada öncelikli iller, 49 il ve iki ilçe olarak belirlenmiş ve bu liste günümüze kadar herhangi bir değişiklik olmadan devam etmiştir

(Düzakın ve Bulğurcu, 2010). Kalkınmada öncelikli illerin belirlenmesinde sanayileşme, madencilik, ticaret ve finans, tarımsal gelişim, sosyal ve kültürel faktörler, sağlık, eğitim, demografi, iletişim ve ulaşım gibi çeşitli göstergeler dikkate alınmakta ve bu göstergelerle ilişkili birçok değişken ve yöntem kullanılmaktadır (Sarı ve Güven, 2007).

1998 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile kalkınmada ekonomik ve sosyal kalkınma düzeylerinin artırılmasına yönelik politikalar doğrultusunda öncelikli yöreler kapsamında yer alan iller ve ilçeler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (DPT, 2000).

Tablo 2.1. Kalkınmada Öncelikli Yöreler

Sıra No	İl/İlçe	Sıra No	İl/İlçe
1	Adıyaman	26	Kars
2	Ağrı	27	Kastamonu
3	Aksaray	28	Kırıkkale
4	Amasya	29	Kırşehir
5	Ardahan	30	Kilis
6	Artvin	31	Malatya
7	Bartın	32	Mardin
8	Batman	33	Muş
9	Bayburt	34	Nevşehir
10	Bingöl	35	Niğde
11	Bitlis	36	Ordu
12	Çanakkale (Bozcaada ve Gökçeada İlçeleri)	37	Osmaniye
13	Çankırı	38	Rize
14	Çorum	39	Samsun
15	Diyarbakır	40	Siirt
16	Elazığ	41	Sinop
17	Erzincan	42	Sivas
18	Erzurum	43	Şanlıurfa
19	Giresun	44	Şırnak
20	Gümüşhane	45	Tokat
21	Hakkâri	46	Trabzon
22	Iğdır	47	Tunceli
23	Kahramanmaraş	48	Van
24	Karabük	49	Yozgat
25	Karaman	50	Zonguldak

2. 2. Kalkınmada Öncelikli İllere Yönelik Kalkınma Planlarının Ortak Hedefleri

Türkiye’de kalkınmada öncelikli illerin geliştirilmesi, bu iller arasındaki sosyoekonomik farkların uzun vadede ortadan kaldırılması amacıyla hazırlanan kalkınma planlarının ana hedefini oluşturur. 1963 yılından itibaren uygulanan planlı kalkınma

döneminde, ülke genelinde sekiz farklı beş yıllık kalkınma planı hayata geçirilmiştir. Ayrıca, Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) uyum sürecine paralel olarak 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı da hazırlanmıştır (Sarı ve Güven, 2007; Kıran, 2008).

Bu kalkınma planlarının genelinde yer alan temel stratejiler, rekabet gücünü ve istihdam olanaklarını artırmak, beşerî kalkınmayı desteklemek, sosyal dayanışmayı güçlendirmek, bölgeler arası kalkınma dengesini sağlamak ve kamu hizmetlerinin kalitesini yükseltmek üzerine odaklanmıştır. Her bir planın belirlediği politikalar, özellikle kalkınmada öncelikli illerin ekonomik ve sosyal yapısının iyileştirilmesiyle bu hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır (Düzakın ve Bulğurcu, 2010).

Kalkınmada öncelikli illerle ilgili olarak, kalkınma planlarında belirlenen bazı ortak hedef ve politika maddeleri şunlardır (MGK, 1993):

- KÖY'lerde planlanacak sanayi yatırımları, mevcut ve potansiyel kaynakları etkin bir şekilde kullanacak sektörlerde gerçekleştirilmelidir. Bu kapsamda, bu bölgelere yapılacak yatırımların yanı sıra, bu yatırımları destekleyecek altyapı yatırımlarının da birlikte planlanması sağlanacaktır.
- KÖY'lerde emek yoğun sanayi yatırımlarına yönelik teşvikler sunulacaktır.
- Kamu yatırımlarını yönlendirecek personelin teminini kolaylaştırmak amacıyla, lojman sağlama ve ücret farklılaştırması gibi cazip imkanlar oluşturulacaktır.
- Bölgede uygulanacak teşvik tedbirleri, sektörler ve öncelikli il gruplarına göre farklı oran ve kapsamda düzenlenecek, bu teşviklerin istenen sonuçları elde edebilmesi için gerekli enerji ve altyapı devlet tarafından zamanında ve yeterli şekilde geliştirilecektir.

Kalkınma planları, devletin yatırım destek mekanizmalarını içeren ve illerin rekabet gücünü artırarak ekonomilerini geliştirmeyi hedefleyen maddelerden oluşmaktadır. Genel olarak, bu maddelerde KÖY uygulamasına yönelik yatırım indirimleri, gümrük vergisi muafiyetleri, katma değer vergisi istisnaları, enerji destekleri, arsa tahsisi, devlet yardımları ve yatırım teşvik fonu aracılığıyla kredi tahsisleri gibi konulara önemli ölçüde vurgu yapılmaktadır (Sarı ve Güven, 2007).

2.2. İş Doyumu

"İş doyumunu" terimi, iş ve doyum kavramlarının birleşiminden oluşmaktadır. İş, örgütsel bir yapı içinde, belirli bir zaman diliminde, sosyal etkileşimler eşliğinde ve genellikle bir ücret karşılığında gerçekleştirilen mal veya hizmet üretimine yönelik bir uğraşı olarak tanımlanabilir (Aşık, 2010). Doyum kavramı ise bireyin hedeflediği amaca ulaşması sonucunda içsel bir tatmin duygusu yaşaması durumudur (Akıncı, 2002). Bu bağlamda iş doyumunu, bireyin iş ortamında gerçekleştirdiği faaliyetler sonucunda istediği hedefe ulaştığı inancına dayalı olarak, kendisinde oluşan bir iç huzur ve tatmin hissi olarak ifade edilebilir. İş doyumunu, aynı zamanda "iş tatmini" olarak da literatürde ele alınan bir kavramdır ve pek çok değişkenle ilişkili olarak incelenmektedir (Aksoy, 2018). Bazı çalışmalarda bu iki kavram eş anlamlı olarak kullanılırken, bazı araştırmalarda ise ayırım yapılmaktadır (Yılmaz, 2019). Bu çalışmada, kavram "iş doyumunu" terimiyle ele alınacaktır.

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar, özellikle Hoppock'un 1935 yılında yayımladığı Job Satisfaction adlı makalesiyle ivme kazanmıştır (Sığırı ve Basım, 2006). Literatürde ise iş doyumunu kavramı ilk kez 1911 yılında Gilbert ve Taylor tarafından, az yorgunluk ve stresle fabrikanın çalışma düzenine uyum sağlama şeklinde tanımlanmıştır (Doğan, 2021). Üngüren ve Yıldız (2009), iş doyumunu bireyin iş ortamı, işin kendisi, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve iş organizasyonu ile ilgili olarak hissettiği huzur ve rahatlık duygusu olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, bireyin maddi kazançlardan memnuniyetini ve ekip arkadaşlarıyla birlikte çalışmanın getirdiği mutluluğu da içermektedir. McShane ve Now Givon (2016) ise iş doyumunu, bireyin işi ve iş ortamında karşılaştığı durumlara yönelik geliştirdiği tutumların toplamı olarak açıklamaktadır. Özkalp ve Kırel (2016), iş doyumunu bireyin işine dair kendi algısına göre önem atfettiği faktörleri değerlendirmesi sonucunda oluşan bir durum olarak ifade ederken, Otrebski (2022), bireyin iş hakkındaki içsel tutumu veya yaptığı işin kendi gözündeki değeriyle ilgili izlenimi olarak tanımlamıştır.

İş doyumunu kavramı üzerine yapılan tanımlar incelendiğinde, bu kavramın bireyin iş yaşamında ve yaptığı işten duyduğu memnuniyet temelinde şekillendiği görülmektedir. Bu tanımlara göre bireylerin iş ile ilgili memnuniyet durumları; işten genel anlamda memnuniyet, iş çevresine ilişkin memnuniyet, iş sırasında ortaya çıkan durumlara karşı hissedilen tatmin, alınan ücretle ilgili memnuniyet, işte elde edilen ödüllerden duyulan memnuniyet, işin sürekliliğine yönelik güven duygusu, işin bireyin kişisel değerleri ile örtüşmesi durumu, işten beklentiler ile işin sağladıkları arasındaki uyumdan memnuniyet, bireyin işine dair sahip olduğu

inanç, düşünce, his ve tutumlarından duyduğu memnuniyet, işin bireysel ihtiyaçları karşılayabileceği yönündeki inancı, işin ve iş çevresinin bir aktivite olarak bireye sağladığı keyif, ve iş ortamında bulunan işveren, iş arkadaşları ya da diğer kişiler tarafından adil bir şekilde değerlendirildiğini hissetme durumu kavramlarını kapsamaktadır (Çınar, 2024).

Solmuş (2004), iş doyumunu tanımlarının genel olarak üç temel noktada birleştiğini ifade etmektedir. İlk olarak, iş doyumunun bireyin davranışları aracılığıyla dolaylı olarak gözlemlenebileceğini, bunun ise çalışanın işe yönelik içsel ve dışsal hislerini yansıttığını belirtmektedir. İkinci olarak, çalışan bireyin hedeflediği ya da hak ettiğine inandığı ödüle ulaşmasıyla ya da beklediğinden daha fazlasını kazanmasıyla iş doyumunu hissinin ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Son olarak, iş doyumunun birbirleriyle ilişkili, ancak aynı zamanda farklı birçok tutum nesnesini barındıran çok boyutlu bir kavram olduğu ifade edilmektedir.

2.3. İş Doyumunun Önemi

İş, bireylerin hem varlıklarını sürdürebilmeleri hem de toplumsal hayatta saygın bir konum edinerek ekonomik bir statü kazanmaları için gerçekleştirilen temel bir faaliyettir. Bu faaliyet, bireyin kendisi ve sorumluluğu altındaki kişilerin daha iyi yaşam koşullarına erişmesi, refah düzeyinin artırılması ve ihtiyaçların karşılanabilmesi için gerekli olan araçlara ulaşmasını sağlayan en önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Ekin, 2022).

Çalışma yaşamında iş kavramı, bireylerin sahip oldukları yetenekleri sergileyebilecekleri bir alan sunmanın yanı sıra, bu süreçten tatmin duymalarını ve psikolojik doyum elde etmelerini de mümkün kılmaktadır. Bu doğrultuda, bireylerin çalışma yaşamlarında ne düşündükleri, nasıl davrandıkları ve hangi duygular içerisinde oldukları, sosyal çevreleri ve yaşadıkları toplumsal ortamla yakından ilişkilidir (Aslan, 2013). İş, bireylerin hem kişisel hem de toplumsal hayatlarında önemli bir role sahip temel bir etkinliktir. Kişinin yaptığı işten memnuniyet duyması ve bu süreçten keyif alması, yaşam doyumunu ve bireysel üretkenlik üzerinde kritik bir etki yaratmaktadır. İş doyumunu, yaşam doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, bireylerin iş doyumunun artırılması ve mesleki tükenmişliğin azaltılması, yaşam memnuniyetlerini ve genel mutluluk düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Ünal vd., 2001).

Bireyler yaşamlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirirken, iş arkadaşlarıyla genellikle aile üyelerinden daha fazla zaman harcar ve sosyal yaşamlarında da sıklıkla birlikte vakit geçirirler. Bu durum, çalışma yaşamının bireylerin özel hayatını büyük ölçüde etkilediğini

göstermektedir (Akyürek, 2023). İş yaşamında iş doyumunun sağlanması, bireylerin hem iş yerindeki hem de özel hayatlarındaki memnuniyetlerini artırır. Dolayısıyla, bir iş yalnızca ekonomik kazanç sağlama yönüyle değil, bireyin psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak tatmin sağlama açısından da önem taşımaktadır (Henne ve Locke, 1985).

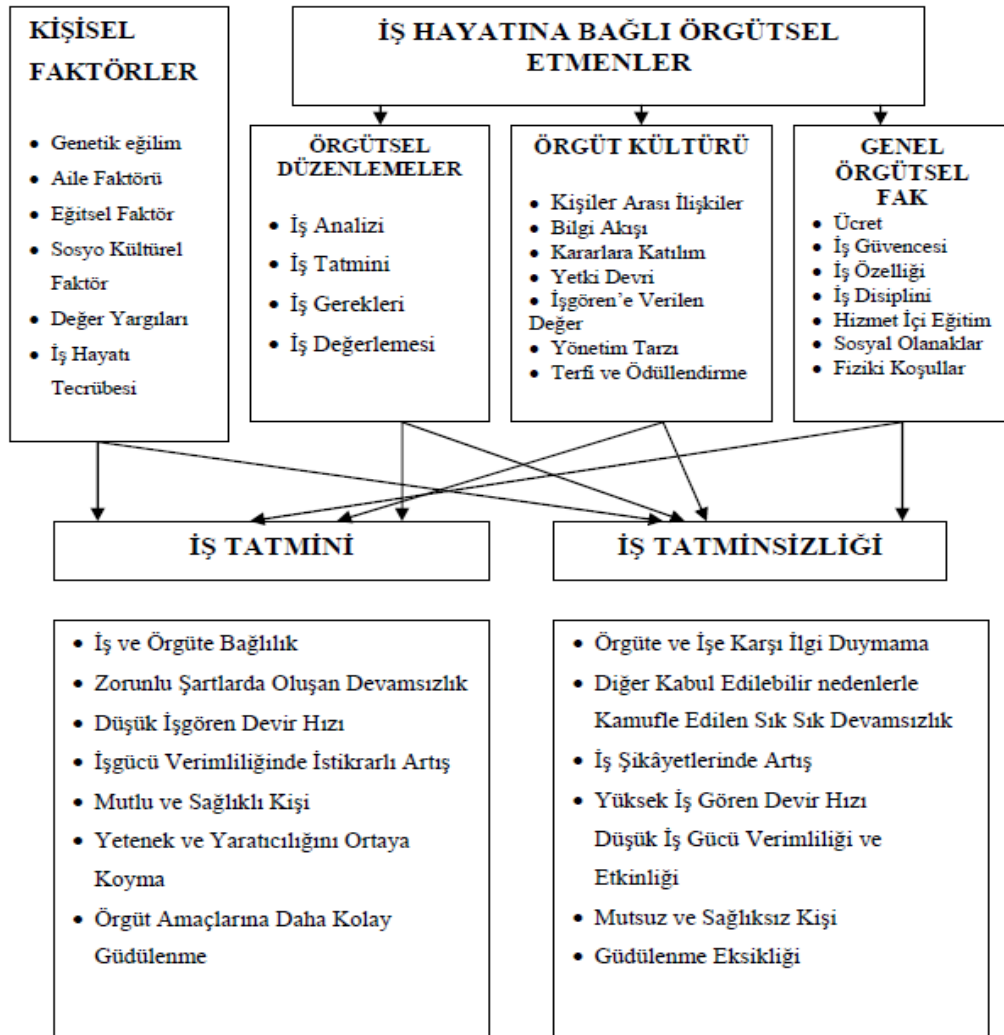
Birçok birey, işini yalnızca maddi kazanç elde etmek için yapmamaktadır. Maddiyatın ötesinde daha değerli olan inançlar, amaçlar ve değerler de bireylerin çalışma motivasyonlarını belirleyen unsurlardır. Bu bağlamda, bireylerin işlerine olan bağlılığını artırmak ve çalışma arzusunu yükseltmek için söz konusu faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Şahin, 2013). Başarılı işletmelere bakıldığında, bu işletmelerin genellikle işini önemseyen, sevgi ve özveriyle çalışan, yönetimin desteğini hisseden, işletme beklentilerine duyarlı, kişisel hedefleriyle kurumsal hedefleri uyumlaştırabilen çalışanlara sahip olduğu görülmektedir. Bu başarıyı sürdürmek ve geliştirmek için çalışanların iş doyumunun sağlanması kritik bir öneme sahiptir. İş doyumuna ulaşmış bir çalışan, işletmenin hedeflerini gerçekleştirmede ve kurumu ileri seviyelere taşımada en önemli unsurlar arasında yer alır (Tor, 2011).

2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İnsan hayatı boyunca birçok iş ile meşgul olur. Bu meşguliyetinde olduğu işlerden doyum alıp almamasını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. İş doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili literatür incelendiğinde, genel olarak bireysel ve örgütsel şeklinde ayırım yapıldığı görülmüştür (Yıldırım, 2007). Bir diğer yaklaşıma göre ise içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayrılmıştır (Erşan vd., 2013).

Bireylerin demografik özelliklerinin iş doyumunu doğrudan veya dolaylı etkilediği görülmektedir. İş doyumunu etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler bu kavramın oluşmasında önemlidir. Bu faktörler ve iş doyumunu arasında olan ilişki Şekil 1’de belirtilmiştir.

Şekil 2.1 İş doyumunu etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler (Tor, 2011)



2.4.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler başlığı altında ele alınan faktörler cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi olarak sıralanabilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

2.4.1.1. Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biri olan cinsiyet, iş hayatında bireylerin deneyimlediği farklılıklar ve beklentiler bağlamında önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir. Cinsiyetin iş doyumuna olan etkisi, bireylerin toplumsal cinsiyet rolleri, iş ortamında karşılaşılan tutum ve davranışlar ile bireysel algılar üzerinden şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkek çalışanların iş hayatında farklı deneyimler

yaşamına neden olabilmekte ve bu durum, iş doyum düzeylerini de farklılaştırabilmektedir. Örneğin, kadın çalışanların iş-yaşam dengesini sağlama konusundaki zorlukları, erkek çalışanlara göre iş doyumlarını daha fazla etkileyebilmektedir (Keser, 2005).

Cinsiyetin iş doyumuna etkisine ilişkin literatürde farklı bulgulara rastlanmaktadır. Bazı araştırmalar, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük iş doyumunu yaşadığını öne sürerken (Akıncı, 2002; Kumaş ve Deniz, 2010; Azimi ve Akan, 2019; Yılmaz, 2019), bazı araştırmalar ise cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığını savunmaktadır (Crossman ve Harris, 2006; Sıgır ve Basım, 2006, Yıldız, 2020). Bu farklılıkların, çalışmanın gerçekleştirildiği kültürel bağlam, sektör ve iş koşulları gibi faktörlerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Kadın çalışanların genellikle daha fazla ayrımcılık ve ön yargıyla karşılaşma ihtimali, iş doyumlarını olumsuz etkileyebilen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın, erkek çalışanlar genellikle mesleklerindeki statü beklentilerine daha fazla odaklandıkları için iş doyumlarını etkileyen unsurların da bu yönde şekillendiği ifade edilmektedir (Durmuş ve Günay, 2007).

Cinsiyetin iş doyumuna olan etkisi, aynı zamanda iş ortamındaki destek mekanizmalarıyla da ilişkilidir. Kadın çalışanların iş yerinde yönetici desteği, esnek çalışma saatleri ve kariyer gelişim fırsatları gibi faktörlere daha fazla önem verdiği, bu unsurların varlığının iş doyumlarını artırdığı görülmektedir. Erkek çalışanlar ise daha çok ücret ve terfi gibi maddi unsurlar üzerinden iş doyumunu değerlendirebilmektedir. Dolayısıyla, iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkinin bireylerin değer yargıları ve iş beklentileri doğrultusunda şekillendiği söylenebilir (Yılmaz, 2019). Cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi, belirli sektörlerde daha keskin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Örneğin, geleneksel olarak erkek egemen bir sektör olarak değerlendirilen mühendislik ve inşaat gibi alanlarda kadınların daha düşük iş doyumunu yaşadığı bildirilmiştir. Bu durum, kadınların bu tür iş ortamlarında maruz kaldığı toplumsal baskılar, ayrımcılık ve yetersiz temsil gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Buna karşılık, eğitim ve sağlık gibi kadın çalışanların ağırlıklı olduğu sektörlerde, erkek çalışanların iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğu yönünde bulgulara rastlanmıştır. Bu durum, erkek çalışanların bu sektörlerde mesleki kimlik ve statü beklentilerini karşılamakta zorlanmalarıyla açıklanabilir (Avşaroğlu vd., 2005).

2.4.1.2. Yaş

Bireylerin içerisinde buldukları yaş, iş doyumlarını dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Mesleğe yeni başlayan genç çalışanlar, genellikle işlerine daha istekli yaklaşmakta ve daha yüksek bir motivasyon düzeyi sergileyebilmektedirler (Yıldırım, 2007).

Ancak yaş ilerledikçe ve tecrübe kazanıldıkça bireylerin alışkanlıklarından vazgeçme eğilimlerinin azalması ve işlerini kaybetme korkularının artması, çalıştıkları işlere daha fazla sahip çıkmalarına ve iş doyumlarının artmasına neden olabilmektedir (Demirel, 2013). Yaş ile iş tecrübesi arasında güçlü bir ilişki bulunmakta ve bu durum, bireylerin işlerine yönelik tutumlarını etkileyen önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Ancak bazı çalışmalar, yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur (Erşan, Yıldırım, ve Doğan, 2013).

Özellikle öğretmenlik mesleğinde yapılan araştırmalar, farklı yaş gruplarındaki bireylerin iş doyumunu düzeylerinde çeşitli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Örneğin, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırıldığı bir araştırmada, genç öğretmenlerin orta yaş ve üzerindeki öğretmenlere kıyasla iş doyumunda belirli faktörler açısından anlamlı farklılıklar sergilediği bulunmuştur (Durmuş ve Günay, 2007). Benzer şekilde, Ülker ve Özdemir (2016) tarafından yapılan bir araştırmada, yaşın çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığı ortaya konmuştur. Bu araştırma, özellikle genç çalışanların işlerinde daha enerjik ve yeniliklere açık bir tutum sergilediklerini, ancak yaş ilerledikçe bu tutumun yerini deneyime ve iş güvenliğine yönelik bir arayışa bıraktığını vurgulamaktadır. Bir diğer çalışmada, Örucü ve Esenkal, (2005) konaklama sektöründe çalışan bireylerin yaşlarına göre iş doyumunu düzeylerini incelemiş ve daha yaşlı çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durum, yaşlı çalışanların daha fazla iş deneyimine sahip olmaları, mesleki beklentilerinin netleşmesi ve işlerine yönelik aidiyet duygularının artması ile açıklanmıştır. Ayrıca, Aydın ve diğerleri (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş değişkenine göre analiz edilmiş ve yaş ilerledikçe iş doyumunda genel bir artış olduğu tespit edilmiştir.

Yaş faktörünün iş doyumunu üzerindeki etkisini ele alan bu bulgular, bireylerin yaşlarına bağlı olarak işten beklentilerinin, motivasyon düzeylerinin ve iş doyumunu algılarının farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Ancak, bu farklılıklar sektöre, mesleğe ve bireysel özelliklere bağlı olarak değişebileceğinden, bu konunun detaylı araştırmalarla daha derinlemesine incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

2.4.1.3. Medeni durum

Medeni durum, bireylerin iş doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden biri olarak ele alınmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar, evli bireylerin genellikle bekâr bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumunu sergilediğini göstermektedir (Ülker ve Özdemir, 2016;

Örücü ve Esenkal, 2005; Yirmibeş ve Uçar, 2022; Uysal ve Göksel, 2018).) Bunun temel nedenlerinden biri, evli bireylerin genellikle daha kararlı ve istikrarlı bir yaşam tarzına sahip olmaları ve bu durumun işlerine de olumlu yansımadır. Ayrıca, evli bireylerin maddi güvence ve aile desteği gibi faktörler sayesinde işlerine yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu belirtilmektedir (Akıncı, 2022).

Evli bireylerin iş doyumunun yüksek olmasının bir başka nedeni, ailevi sorumluluklarının çalışma motivasyonlarını artırması ve bu sorumlulukların işlerine yönelik daha düzenli bir yaklaşımı teşvik etmesidir (Kurt ve Ottekin, 2022). Özellikle çift gelirli ailelerde ekonomik istikrar, bireylerin işten memnuniyetini artıran önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bekâr bireyler ise sosyal ve ekonomik olarak daha bağımsız olmalarına rağmen, işlerine yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin evlilere kıyasla daha düşük olabileceği belirtilmektedir (Pektaş, Yaşar ve Can, 2023).

Ancak, medeni durum ile iş doyumları arasındaki ilişkinin her zaman aynı yönde olmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Tunçbilek ve Büber, 2016; Demirbaş, 2024). Özellikle boşanmış ya da dul bireylerin iş doyumları düzeylerinin, yaşadıkları travmalar ya da ekonomik zorluklar nedeniyle daha düşük olabileceği ifade edilmektedir. Bu durum, bireylerin kişisel yaşamlarındaki dengenin işlerine yansımalarını açıklayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007).

Medeni durumun iş doyumları üzerindeki etkisi, cinsiyet gibi diğer bireysel faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde daha karmaşık bir yapıya sahip olabilmektedir. Erkek çalışanlar arasında evli olanların iş doyumunun daha yüksek olduğu, ancak kadın çalışanlarda bu ilişkinin daha az belirgin olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedenleri arasında, kadınların ailevi sorumluluklarıyla iş yaşamı arasında denge kurma çabalarının iş doyumunu farklı şekillerde etkileyebileceği gösterilmektedir (Demirbaş, 2024).

2.4.1.4. Eğitim düzeyi

Bireysel faktörlerden olan eğitim düzeyi değişkeni ile ilgili ulaşılan kaynaklardan bazılarında artan eğitim düzeyine karşılık iş doyum düzeyinin azaldığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak ise bireyin eğitim düzeyi arttıkça beklentisinin de arttığı belirtilmiştir (Taşdan ve Tiryaki, 2010). Şahin'in (1999) iş doyumları ile ilgili yaptığı araştırmasındaki bulgulara göre; ilköğretim okullarında görevli olan öğretmenler mezun oldukları lise, yüksekokul ve fakülte farklılığı sonucunda iş doyum düzeyleri de farklılaşmaktadır.

Bazı araştırmalarda da eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin iş doyumların eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erşan vd., 2013). Bazı araştırmalarda da kişinin eğitim düzeyi arttıka beklentilerinin de artacağı ve çalıştığı koşullar bu beklentileri karşılamadığında iş doyumunun düşeceği sonucu ileri sürülmektedir (Kocabaş, 2023). Araştırmalar incelendiğinde eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik farklı sonuçlara rastlamak mümkündür.

2.4.1.5. Kıdem

şahin'e (1999) göre 25 yıl ve daha fazla çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleğinin ilk yıllarında veya ortalarında olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirinden farklıdır. Mesleğinde daha uzun yıllar çalışan ve daha kıdemli olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Demir'e (2001:75) göre de sınıf ğretmenlerinde iş doyum düzeyleri kıdemleri ile doğru orantılı olarak artmaktadır. zcan (2013), sınıf ğretmenlerinin iş doyumunu değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmadığı sonucunu elde etmiştir. Araştırmaların çoğunda iş doyumunu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Keser, (2019) bunun sebebini artan kıdem yılına rağmen öğretmenlerin unvan ve kariyerinde bir farklılık olmaması şeklinde açıklamıştır.

2.4.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

İş doyumunu kavramını etkileyen örgütsel faktörlere bakıldığında ücret, işin fiziki yapısı ve niteliği, terfi, çalışma arkadaşları, yönetim ve çalışma şartları ile iş güvenliği kavramları ele alınmaktadır (Tor, 2011).

2.4.2.1. cret

Ücretin bireyler üzerindeki etkisine bakıldığında, eğer bu ücret bireyin beklentilerini karşılayacak düzeyde ve adil bir şekilde belirlenmişse, kişiler işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmektedir (Tipi, 2022). Bireyler, yaptıkları işin karşılığında maddi bir tatmin bekler; bu da onların en doğal hakkıdır. Özellikle ilkokul öğretmenleri, mesleklerinde karşılaştıkları zorluklar nedeniyle kendilerini tatmin edecek bir ücret talep etmektedirler. Bu beklenti, iş doyumunu doğrudan etkileyen bir faktördür (Can vd., 2010).

cret, bireylerin yaşam standartlarını etkileyen önemli bir unsurdur ve genel olarak insanların çalışma motivasyonları arasında yer alır. Bu faktör, iş doyumunu en çok etkileyen etkenlerden biri olarak değerlendirilebilir. cret, bireylerin maddi ihtiyaçlarını karşılarken aynı zamanda toplumsal bir konum edinmelerine de yardımcı olmaktadır (Yüksel, 2008).

İş doyumunu açısından ücretin önemi, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamadaki maddi rolünden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, ücretler işverenin çalışanlarına verdiği değerin bir göstergesi olarak algılanmaktadır. Bu bakış açısıyla, farklı sonuçlar da elde edilebilmektedir (Aydın, 2006). Bireylere sunulan ücretin yetersiz olması, adil bir şekilde belirlenmemesi ve mesleklere göre değişiklik göstermesi, iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Akkamış, 2010). Bazı araştırmalar, ücretin bir diğer kullanım alanının işverenin başarılı çalışanlara ödül olarak (prim, ikramiye gibi) sunması olduğunu ve bunun iş doyumunu artırabileceğini belirtmektedir (Gafa ve Dikmenli, 2019).

2.4.2.2. İşin fiziki yapısı ve niteliği

İşin özellikleri incelendiğinde, çalışanların başarı elde ettikleri alanlarda daha fazla tercih yaptıkları ve bunun sonucunda iş doyumlarının arttığı görülmektedir (Yıldırım vd., 2017). Çalışanlar, işverenin beklentilerini ve hedeflerini net bir şekilde ifade ettiği pozisyonlarda çalışmayı tercih etmektedir. İş yerindeki görevlerin net bir şekilde tanımlanması, iş doyumunu artırmaktadır. Bireylerin işlerine entegre olmaları, bilgileri doğrultusunda karar alabilmeleri, işlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri ve bunun sonucunu görebilmeleri, iş doyumunu olumlu yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Aydın, 2006).

Çalışanların bilgi ve becerilerinin üzerinde veya altında kalan işlerin, iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmektedir. Bu tür olumsuzlukları önlemek amacıyla, iş değişikliği, alan genişletme veya işin zenginleştirilmesi gibi stratejiler uygulanabilir (Aydın, 2006). İlgi çekici ve keyifli işler, iş doyumunun artmasına katkıda bulunur. Ayrıca, bireylerin çalıştıkları pozisyonun kendilerini geliştirmelerine ve yaratıcılıklarını ortaya koymalarına olanak tanınması, becerilerini serbestçe kullanmalarına imkân vermesi, iş doyumlarını doğrudan etkilemektedir. İş zorlayıcı olsa bile, birey başarılı olduğunda ve işveren bunu takdir ettiğinde, iş doyumunu artış gösterir (Koruklu vd., 2013). Ünsal'a (2008) göre, çalışanların işlerine duydukları ilgi ve işlerini severek yapmaları da iş doyumlarını etkileyen önemli bir faktördür.

2.4.2.3. Terfi (Yükselme)

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 'ne göre terfi, çalışanların kendini gerçekleştirme ve saygı duyulma ihtiyacının giderilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Greenberg Jerald, 2008). Literatürde, terfinin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir (Günel ve Aydın, 2022). Terfi, bir çalışanın mevcut pozisyonunun daha üst bir seviyeye taşınması anlamına gelir ve çalışanların işlerine karşı tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, terfi olanaklarını, kariyer gelişimi ve kişisel başarılarıyla doğrudan ilişkili olarak

değerlendirdiklerinde, bu fırsatlar genellikle iş doyumunu artırıcı bir etki yaratmaktadır. Çalışanlar, terfi fırsatları sayesinde daha fazla sorumluluk almayı, liderlik rollerine adım atmayı ve maddi olarak ödüllendirilmeyi bekleyebilirler (Mobley, 1979). Bununla birlikte adil bir terfi sistemi ile çalışan motivasyonu artarken, adaletsiz bir iş ortamı iş doyumunu olumsuz etkileyebilir (Durmuş ve Günay, 2007).

Terfi, bireylerin işyerindeki değerli olduklarını ve başarılı bir şekilde katkı sağladıklarını hissettirmekte önemli bir araçtır. Çalışanların bu tür fırsatları elde etme beklentisi, iş yerindeki motivasyonlarını artırabilir. Yüksek bir terfi beklentisi, çalışanların performanslarını iyileştirme ve daha yüksek hedeflere ulaşma konusunda cesaretlendirici bir faktör olabilir. Ayrıca, terfi olasılığına sahip çalışanların işlerine daha fazla bağlılık gösterdikleri ve daha fazla iş tatmini hissettikleri sıklıkla belirtilen bir durumdur. Bu bağlamda, organizasyonel terfi politikasının şeffaf olması, çalışanlar için bu tür fırsatların daha çekici hale gelmesine neden olabilir. (Judge ve Bono, 2001). Ancak terfi fırsatlarının olmadığı durumlarda, iş doyumunu olumsuz etkiler gözlemlenebilir. Özellikle bir çalışan, terfi olanaklarının sınırlı olduğunu veya performansının takdir edilmediğini hissediyorsa, bu durum iş yerinde yabancılaşma, düşük motivasyon ve iş doyumsuzluğuna yol açabilir. İşyerindeki bu tür duygular, çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir ve organizasyon içindeki genel atmosferi bozar. Terfi fırsatları genellikle çalışanların işlerinde uzun vadeli kalma isteklerini pekiştirirken, bu fırsatların kısıtlı olduğu bir ortamda çalışanlar daha yüksek iş tatminine sahip olmayabilir (Greenhaus, Parasuraman, ve Wormley, 1990).

Terfi olasılığı, bireysel hedeflerin gerçekleştirilmesiyle bağlantılı olduğunda, bu durum çalışanlar arasında daha güçlü bir iş tatmini duygusu yaratabilir. Bununla birlikte, terfi ile ilişkilendirilen iş doyumunu, sadece pozitif bir ödül mekanizması değil, aynı zamanda bireyin kariyer yolculuğunda tatmin duygusu yaşamasını sağlayan önemli bir motivasyon kaynağıdır. Çalışanlar terfi fırsatlarını işin sunduğu daha fazla sorumluluk ve prestij olarak gördüklerinde, bu beklentiler iş tatminini artırıcı bir rol oynamaktadır. Ayrıca, terfi edilen pozisyondaki iş tatmininin, başlangıçtaki pozisyondan daha yüksek olduğu sıklıkla ifade edilmektedir (Morrow ve McElroy, 1987).

2.4.2.4. Çalışma arkadaşları

Telman ve Ünsal'a göre (2004), bireyler çalıştıkları kurumda çalışma arkadaşları ile belli bir ahenk içerisinde çalışırlarsa ve ahenkli bir çalışma ortamına sahiplerse iş doyumunu düzeyleri artar. İşverenin görev dağılımı yaparken adaletli karar vermesi ve çalışanlara eşit

davranması çalışanların iş doyumunu arttıran uygulamalardandır (Koruklu vd., 2013). Bireyler arasında pozitif ilişkilerin oluşması, kuruma ait sınırların benimsenmesi faaliyetlere ağırlık kurulması bireylere ve bireyler arası faaliyetlerin artırılması iş doyumunu açısından öneme sahiptir. İşyerlerinde çalışan bireyler arasındaki iletişimin düzeyi iş doyumunu etkiler. Yapılan iş aynı olduğu halde kurum içi iletişim düzeylerinin daha yüksek olduğu okullarda iş doyumunu düzeylerinin de yüksek olması normaldir (Akkamış, 2010).

Kurum içerisinde işveren, çalışanların arasında rekabetçi bakış açısı ile çalıştırmak yerine geliştirici ve daha pozitif bir bakış açısı ile çalışma ortamı sağlanabilir (Demir, 2006). Aydın'a (2006) göre, çalışanın zamanının büyük kısmında bir arada bulunduğu iş arkadaşları ile arasında pozitif bir ilişkinin bulunması, iş arkadaşları tarafından değerli hissedilip, saygı duyulması doyum kaynağı olarak ele alınmıştır. Kurum çalışanları arasındaki iletişim, çalışanlara imkân tanınması, çalışanların insancıl ve hoşgörülü olması, kişisel ilgi alanlarını anlatıp anlatmamasını kapsar. Örgütsel faktörlerden olan bu değişkenin değerlendirilmesi bireyin iş ortamında sosyal beklentilerine yönelik tatminini gösterir (Kalleberg, 1977).

2.4.2.5. Yönetim

Yönetim tarzlarının, çalışanların iş doyumunu artırmada önemli bir rolü vardır. Özellikle takım çalışmasına odaklanan ve çalışanların yaratıcılıklarını destekleyen yönetim yaklaşımlarının, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını artırdığı görülmektedir (Akkamış, 2010). Bu tür yönetim anlayışlarında, bazı durumlarda çalışanlar düşük ücret almalarına rağmen iyi bir yönetim sayesinde işlerinde kalmayı tercih etmektedir. Ayrıca, çalışanların fikirlerine değer veren, katılımcılığı teşvik eden ve iş birliğine dayalı yönetim anlayışına sahip iş yerlerinde çalışan devir hızı oldukça düşmektedir (Gündüz, 2016).

Etkin bir yönetim, çalışanlarla sağlıklı bir iletişim kurmayı gerektirir. Çalışanların ihtiyaçlarını dinlemek, sorunlarına çözüm bulmak ve onları karar alma süreçlerine dahil etmek, iş doyumunu artıran temel unsurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca, yöneticinin tutarlı ve adil davranışları, ekip içinde güven duygusunun gelişmesini sağlar. Bu yaklaşım, çalışanların işyerinde kendilerini değerli hissetmelerine yardımcı olur ve memnuniyetlerini olumlu yönde etkiler (Keser, 2009). Özaydın ve Özdemir'e (2014) göre yönetici-çalışan ilişkileri iş doyumunu belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Yöneticinin, içine kapanık çalışanlarla sağlıklı bir iletişim kurması, onların motivasyonlarını ve iş bağlılıklarını artırabilir. Aksi takdirde, otoriter ya da mesafeli bir yönetim anlayışı, çalışanların yöneticiden uzaklaşmasına ve işyerinde güven kaybına yol açabilir. Ayrıca, yöneticinin davranışlarında tutarsızlık, çalışanların onunla sağlıklı

bir iletişim kurmasını zorlaştırabilir. Demokratik liderlik tarzı, çalışanların iş doyumunu artıran etkili bir yönetim modelidir. Bu yönetim tarzında, çalışanlara fikirlerini ifade etme özgürlüğü verilir ve işlerini nasıl yürütecekleri konusunda esneklik sağlanır. Böylece bireyler kendilerini hem özgür hem de değerli hisseder, bu da işlerine olan bağlılıklarını güçlendirir (Hasan, 2022).

2.4.2.6. Çalışma şartları ve iş güvenliği

Bireylerin çalıştığı çevrenin fiziksel koşulları ve çalışma saatleri, iş çevresine dair dışsal motivasyon faktörleri olarak değerlendirilir. Ergonomi bilimi, işin birey için uygun şekilde düzenlenmesi ve zorlanma seviyelerinin en aza indirilmesi amacıyla, işyeri düzeniyle ilgili ilkeler ortaya koymaktadır (Çakır, 2001).

İş çevresinin fiziksel koşulları arasında sıcaklık, nem, havalandırma, gürültü, aydınlatma, titreşim, rahatlık, temizlik ve işyeri güvenliği gibi unsurlar yer alır. Fiziksel çevre insan odaklı ele alındığında, işin yaratabileceği risklerin çalışanlarda yorgunluk, stres ve psikosomatik rahatsızlıklar gibi sorunlara yol açabileceği görülmektedir. Tüm bu çevresel faktörler, işgörenin tutumlarını, davranışlarını, fiziksel ve psikolojik durumunu etkileyen önemli unsurlardır. Bu unsurların düzenlenmesi ve iş gören için en uygun koşulların sağlanması, örgüt yöneticilerinin dikkat etmesi gereken bir konudur. Zira, fiziksel koşullar çalışanların motivasyonunu, moralini, stres seviyelerini, iş tatminini ve bedensel ile zihinsel çabalarını doğrudan etkileyerek devamsızlık, iş kazaları, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi durumlara yol açabilir, bu da örgütün performansını olumsuz etkileyebilir (Pekel, 2001). Ayrıca, çalışanların güvenli ve rahat bir ortamda çalışmalarını, iş ortamından aldıkları doyumunu artırarak işe bağlılıklarını güçlendirebilir (Çakır, 2001).

Çalışma şartlarının iş doyumunu üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilir. İyi çalışma koşullarına sahip bir ortamda (örneğin, temiz ve düzenli bir işyeri), çalışanlar işleriyle daha rahat başa çıkacak ve genel olarak memnuniyetle ayrılacaklardır. Ancak kötü çalışma koşullarında (örneğin, sıcak ve gürültülü ortamlar), çalışanlar işlerini tamamlamakta zorluk yaşayabilirler. Başka bir deyişle, iş doyumunu ile çalışma koşulları arasındaki ilişki, işin ve çalışma ortamının genel atmosferine bağlıdır. Eğer iş koşulları iyiye ve ortamda pozitif bir hava varsa, iş tatmini yüksek olabilir. Ancak koşullar kötü ve ortam olumsuzsa, iş doyumunu genellikle düşük olacaktır (Luthans, 2011).

2.5. İş Doyumunun Bileşenleri

İş doyumunu, içsel ve dışsal olmak üzere iki ana faktörde incelenebilir. İçsel doyum, başarı isteği, çalışma şartlarına uyum sağlama, hedeflere ulaşma, bağımsız çalışabilme, kişisel gelişim

ve kariyer fırsatları gibi bireysel deneyimlerden kaynaklanırken, dışsal doyum ise maaş, ekonomik ödüller, çalışma saatleri ve iş güvencesi gibi çalışma sonuçlarına bağlı faktörlerden oluşmaktadır (Aksoy vd., 2005). Özgün (2008) yaptığı araştırmada okul yöneticisinin yönetim tarzlarının öğretmenlerin moral düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Okul yöneticilerinin personel ilişkilerini güçlendirmesi ve öğretmenlere destek olması, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu, sadece okul içindeki faaliyetleriyle değil, aynı zamanda yöneticilerinin tutumlarıyla da bağlantılıdır. Yöneticinin öğretmene değer vermesi ve olumlu tutumu, güven ve samimi ilişkiler oluşturur, bu da öğretmenlerin iş doyumunu artırır (Turmuş, 2005). Başaran ve Güçlü (2018), ortaokul yöneticilerinin yönetim tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

İçsel motivasyon, kişinin kendi içindeki ihtiyaçlara karşılık gelen bir motivasyon türüdür. Merak, öğrenme isteği, yetenek geliştirme arzusuyla ilişkilidir ve bireyin kontrolü altındadır (Ersarı ve Naktiyok, 2012). İçsel motivasyon, genellikle bireyin kişisel kontrolü altında olan unsurlardan kaynaklanır. Öğretmenlerin içsel doyumlarının dışsal doyumlarına göre daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Çankaya, 2010; Izgar, 2008). İş koşulları, iş güvenliği, örgüt politikaları, maaş ve terfi gibi dışsal faktörler, iş doyumunu artırmaya yardımcı olmayan ancak doyumsuzluğu engelleyebilen faktörlerdir (Kurt, 2005). Doyumu artıran etmenler ise sorumluluk, gelişim fırsatları, başarı, tanınma ve büyüme gibi daha çok bireyin kontrolünde olan unsurlardır (Bil, 2012).

Dışsal motivasyon ise bireyin kontrolü dışında gelişen, çevresel faktörlerden kaynaklanan motivasyondur. Bu faktörler arasında takdir edilme, ödüllendirme, statü artışı, iş arkadaşlarının davranışları ve iş ortamındaki değişkenler yer almaktadır (Ersarı ve Naktiyok, 2012). Birey, işine karşı aldığı ücreti, çalışma ortamını ve iş arkadaşlarını seçemez, bu nedenle dışsal motivasyon, bireyin iş doyumunu etkileyen önemli unsurlar arasında yer alır. Özellikle öğretmenlerin iş doyumunu, okulun çalışma koşullarına, yöneticilerinin tutumlarına ve çevresel faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerin iyileştirilmesi, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak eğitim sisteminin verimliliğine katkı sağlar (Voon, Lo, Ngui ve Ayob, 2011).

Öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için, öncelikle onları mutsuz eden faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Herzberg'in motivasyon teorisine göre, dışsal motivasyon araçlarının iyileştirilmesi öncelikli olmalıdır (Bil, 2012). Ayrıca, öğretmenlerin fiziksel çalışma ortamındaki eksiklikler, motivasyonlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Terfilerin adil verilmesi, ödüllerin eşit dağıtılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve kişisel gelişim

fırsatlarının sunulması, öğretmenlerin iş doyumunu artıran önemli faktörlerdir (Karaköse ve Kocabaş, 2006; Ünal, 1991).

2.6. Öğretmenlerde İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen farklı değişkenler bulunmaktadır. Bunlar arasında öğrencilerle, diğer öğretmenlerle ve yöneticilerle kurulan ilişkiler, işin doğası, bireysel fikirlerin uygulama alanı, ekonomik güvence, maaşlar, izinler, çalışma koşulları, kişisel ilgi alanlarını gerçekleştirme fırsatları, denetim, kariyer olanakları, örgüt yapısı, iş güvenliği, kişilik özellikleri ve takdir edilme gibi unsurlar yer almaktadır (Vural, 2004). Kurt'a (2005) göre, işinden memnun olan öğretmenler daha yüksek performans sergileyip daha az geri çekilme eğilimindedirler. Ayrıca, daha mutlu ve sağlıklı bir yaşam sürme eğiliminde oldukları için iş doyumunun önemi büyüktür. Çekmecelioğlu (2006), iş doyumunun işten ayrılma düşüncesini olumsuz yönde, üretkenliği ise olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. İşinden memnun olmayan çalışanlar, yalnızca kendi performanslarını değil, aynı zamanda ekip arkadaşlarının performanslarını da olumsuz etkileyebilir ve bu durum moral düşüklüğüne yol açar. Bu bağlamda iş doyumunun düşmesi hem bireysel sağlığı hem de örgüt verimliliği üzerinde negatif etki yapmaktadır (Gedik ve Üstüner, 2017).

İş doyumunun olumsuz olması, stres yaratabilir ve bu da öğretmenlerin ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Öğretmenlerin ruhsal sağlığı, sınıf içindeki davranışlarından çok daha önemli bir faktördür (Atay, 2000). Bazı uzmanlar, öğretmenlerin ruhsal durumlarının bilgi ve öğretim tekniklerinden çok daha kritik olduğunu savunmaktadır. Ancak, ekonomik zorluklar nedeniyle günümüzde öğretmenlerin ruhsal sağlığının giderek bozulduğu belirtilmektedir. Toplumda yeterince saygı görmeyen öğretmenler, bu durumun etkilerini iş ortamlarına yansıtarak bunalıma girebilirler (Saygılı, 2008). Eğitim örgütlerinin verimli ve etkili bir şekilde çalışabilmesi için öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle, birçok ülkede öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumuyla ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Atay (2000), Özdayı (1991), Gözen (2007) ve Karataş ve Güleş (2010) gibi araştırmalar, öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını, ancak sonraki yıllarda bu doyumun azaldığını göstermektedir.

İş doyumunu üzerine yapılan kuramların çoğu, iş doyumunu ile motivasyon arasındaki ilişkiyi temel almaktadır (Karataş ve Güleş, 2010). Doyum, amaca yönelik davranışlardan doğan bir tutumken, motivasyon genellikle amaca yönelik bir tutumla ilişkilidir (Tosunoğlu, 1998). Ayrıca, Tosunoğlu (1998), motivasyonun üretkenlik ve iş yapma istekliliği ile ilgili

olduğunu; doyumun ise yalnızca üretkenlikle ilişkilendirilmeyen olumlu bir duygu olduğunu ifade etmektedir. İşinden memnun olan ve doyum alan kişi, işine daha fazla bağlanır, daha başarılı olmak için çaba sarf eder ve işine daha fazla vakit ayırır. Bu etki, insanlarla etkileşimde bulunulan ve insan yetiştiren eğitim gibi sektörlerde daha belirgindir. Bireysel ve örgütsel hedeflere olan bağlılık, iş doyumunu artırabilir. İş doyumunu arttıkça, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmak için gösterilen çaba da artacaktır.

Eğitim sektörü özelinde iş doyumunu incelerken, mesleğin kendine has özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır (Çınar, 2024). İşin tanımı, bireysel farklılıklara göre değişir ve bu nedenle iş doyumunu her birey için farklılık gösterebilir. Bireyin işten ne anladığı, değer yargıları, işten beklentileri, kişisel inançları ve tutumları iş doyumunun ölçütlerini belirler. Ayrıca, işin toplumdaki saygınlığına verilen değer de bireysel farklılıklar gösterir. Aynı işte, eşit statüde çalışan iki bireyden biri ücretlendirmeden memnunken diğeri memnun olmayabilir. Diğeri bir yandan, bir kişi ücretlendirmede tatmin olurken, eş koşullarda daha yüksek maaş alan birinin durumu iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. İş doyumunu, yalnızca kişisel farklılıklarla değil, çevresel faktörlerle de ilişkilidir (Saygılı, 2008). Eşit koşullarda, aynı performansı sergileyen iki kişiden birinin daha fazla maaş alması, diğeri olumsuz tutumlar ve duygular geliştirmesine yol açabilir, bu da performans düşüşüne neden olabilir. Ayrıca, iş doyumunu bireylerin genel yaşam doyumlarını da etkileyen önemli bir faktördür. İnsanlık tarihinin her döneminde bireylerin gelişim sağlama ve doyum elde etme çabaları önemli olmuştur. Bunun yanı sıra, iş yerlerinde bireylerin kabiliyetlerini, sosyal becerilerini ve yeteneklerini geliştirebilmeleri, yaşamlarını daha değerli ve anlamlı kılma açısından önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.7. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu, çalışanların işlerinden duyduğu tatmin seviyesini ölçen bir kavram olup, bireylerin işlerine karşı olan tutumları, beklentileri ve memnuniyetleri ile ilişkilidir. İş doyumunu üzerine geliştirilen teoriler, bu kavramın iş gücü ve birey üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik çeşitli bakış açıları sunmaktadır. Bu kuramlar, iş doyumunun nedenlerini, sonuçlarını ve işyerindeki genel verimlilikle olan ilişkisini incelemektedir. İş doyumunu, sadece bireysel bir deneyim değil, aynı zamanda örgütlerin verimliliği üzerinde de önemli etkiler yaratmaktadır (Locke, 1976).

Birçok iş doyumunu kuramı, çalışanların işlerinden duydukları tatminin çeşitli psikolojik faktörlere dayandığını vurgulamaktadır. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, iş doyumunun iki ana

faktöre dayandığını öne sürer. Bunlar motivasyonel ve hijyen faktörleri şeklindedir. Motivasyonel faktörler, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını artıran öğelerdir ve genellikle başarı, tanınma, kişisel gelişim gibi unsurları içerir. Hijyen faktörleri ise çalışanların iş tatminsizliklerinden kaçınmalarını sağlayan öğelerdir ve maaş, çalışma koşulları ve yönetim tarzı gibi unsurları kapsar. Bu iki faktör birbirinden bağımsızdır ve hijyen faktörlerinin iyileştirilmesi yalnızca tatminsizlikleri ortadan kaldırırken, motivasyonel faktörlerin artırılması ise iş doyumunu pekiştirir. (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959).

Bir diğer önemli teori ise Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 'ne dayanmaktadır. Maslow (1943), insanların iş yerlerinde ihtiyaçlarını karşılamak için farklı seviyelerde motive olduklarını savunur. Bu ihtiyaçlar sırasıyla fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyaçları ve özsaygı ihtiyaçlarıdır. Maslow'a göre (1943), iş doyumunu ancak bireylerin bu ihtiyaçlarının bir bütün olarak karşılanması durumunda sağlanabilir. Maslow'un teorisi, bireylerin iş yerindeki memnuniyetlerinin, kişisel gelişimlerinin ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Maslow'a (1943) göre, insanların ihtiyaçları beş temel kategoriye ayrılmakta olup, bu ihtiyaçlar bir bütün olarak hissedilmektedir. Bireylerin tek bir ihtiyacı değil, tüm ihtiyaçları bir arada deneyimlediğini ifade etmiştir. Başka bir deyişle, ihtiyaçlar piramidin farklı seviyelerinde sıralanmış ve doyum, yalnızca bireyin tüm ihtiyaçları karşılandığında tam anlamıyla gerçekleşmektedir (Maslow, 1943).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en alt basamağında yer alan fiziksel ihtiyaçlar, tüm canlılar için ortak olan temel gereksinimleri kapsar; bu ihtiyaçlar arasında nefes almak, yiyecek ve su gibi hayati unsurlar yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar yerine getirildiğinde, daha üst düzeydeki ihtiyaçlar kendini göstermeye başlar (Lunenburg ve Ornstein, 2013; McLeod, 2018). İkinci basamağı oluşturan güvenlik ihtiyaçları ise, bireylerin korunma ve istikrar arayışına işaret eder. İnsanlar, doğal olarak kendilerini güvende hissetmek isterler. Bu aşamada yasa, düzen, istikrar ve korkusuzluk gibi faktörler öne çıkar. Örgütsel düzeyde, güvenlik ihtiyaçları güvenli bir iş ortamı, sigorta, iş güvencesi gibi unsurlar ile karşılanabilir (Lunenburg ve Ornstein, 2013; McLeod, 2018).

Üçüncü basamaktaki sosyal ihtiyaçlar ise bireylerin sevgi, arkadaşlık ve kabul edilme gereksinimlerini içerir. Bu ihtiyaçlar, bireylerin sosyal bağlar kurma ve gruplara dahil olma arzusunu yansıtır. Örgütsel anlamda, arkadaşlık ilişkileri ve sosyal etkinlikler bu gereksinimlere karşılık gelir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında, bireyler yalnızlık ve dışlanma duygusu

yaşayabilirler (Bolat vd., 2018). Saygı ihtiyacı, Maslow'un hiyerarşisinde dördüncü sırada yer alır ve tanınma, statü ve başarı gibi dışsal faktörlerle ilgilidir. Bu ihtiyaç karşılanmadığında, bireyler kendilerini zayıf ve çaresiz hissedebilirler (Greenberg ve Baron, 1993).

Maslow'un hiyerarşisinin en üst basamağında ise kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunur. Bu ihtiyaç, bireyin potansiyelini, yaratıcılığını ve ideal kişilik tipine ulaşma arzusunu içerir. Örgütler, bireylere yaratıcılıklarını ifade etmeleri için fırsatlar sunarak bu ihtiyacı karşılamaya yardımcı olabilirler (Can vd., 2012). Maslow'a göre, bir bireyin ihtiyaçları sırasıyla karşılandığında, daha yüksek seviyedeki ihtiyaçlara yönelmesi ve nihayetinde doyum hissetmesi mümkün olur (Eğinli, 2009). İşcan ve Timuroğlu'nun (2007) araştırmasına göre, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst seviyesindeki yaratıcılık, iş doyumunu açısından önemli bir faktördür. Bununla birlikte, Maslow'un teorisi bazı araştırmalar tarafından desteklenmişken, diğer araştırmalar bu hiyerarşiyi eleştirmiştir. Eleştiriler arasında, her bireyin ihtiyaçlar sırasıyla ilerlemediği, ihtiyaçların birbirinden kesin bir şekilde ayrılmadığı ve uygulamada belirsizliklerin bulunduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, bu teorinin çoğunlukla öznel gözlemlerle oluşturulduğu ve ampirik bir temele dayanmadığı ileri sürülmüştür (Can vd., 2015; Goble, *-2004). Ayrıca, bu teorinin daha çok eğitilmiş ve zeki bireyler üzerine dayanarak oluşturulduğu eleştirisi de mevcuttur (Hoffman, 1988).

Vroom'un Beklenti Kuramı, iş doyumunu çalışanların beklentilerine ve bu beklentilere dayalı olarak performanslarının nasıl şekilleneceğine odaklanır. Vroom'a göre, çalışanların motivasyonları, iş performanslarının ödüllerle nasıl ilişkilendirildiğine dair beklentilerine dayanır. Yani, bir çalışanın işinden duyduğu tatmin, elde edebileceği ödüllerin ne kadar değerli olduğuna olan inancına bağlıdır (Vroom, 1964). Bu kuram, iş doyumunun performansla olan ilişkisini vurgularken, aynı zamanda bireylerin beklentilerinin iş ortamındaki faktörlerle ne derece örtüştüğünü de sorgular.

Diğer bir kuram olan Job Characteristics Theory (İş Karakteristikleri Teorisi), Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilmiştir. Bu teori, işin doğasının, bireylerin iş tatminini nasıl etkilediğini tartışır. İşin beş temel özelliği-beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, anlamlılık, otonomi ve geri bildirim iş doyumunu artıran unsurlar olarak kabul edilir. Bu teori, işlerin tasarımının çalışanların iş memnuniyetini doğrudan etkilediğini belirtirken, aynı zamanda işteki anlam ve çalışanların otonomi düzeylerinin önemli olduğunu vurgular.

İş doyumunu ile ilgili yapılan bazı araştırmalar, bu kuramların doğruluğunu çeşitli bağlamlarda test etmiştir. Örneğin, Judge ve Bono (2001), iş doyumunun iş tatminine ilişkin

bireysel farklar ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda çalışanların daha yüksek performans sergilediğini ve işten ayrılma oranlarının düştüğünü göstermiştir. Bu bulgu, iş doyumunun iş yerindeki genel verimlilikle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Başka bir çalışmada ise Harter, Schmidt ve Hayes (2002), iş doyumunu ile örgütsel başarı arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Çalışma, çalışanların işlerine olan bağlılıkları ile iş yerindeki performans, müşteri memnuniyeti ve karlılık gibi örgütsel başarı göstergeleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, iş doyumunun sadece bireysel bir deneyim olmayıp, aynı zamanda örgütün genel başarısına da katkı sağladığını göstermektedir.

İş doyumunu üzerine yapılan bir başka araştırma, çalışanların işyerindeki sosyal ilişkilerinin iş tatminlerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Knoop (1994) yaptığı çalışmada, işyerindeki sosyal ilişkilerin, özellikle takım çalışması ve çalışanlar arası etkileşimlerin, iş doyumunu artırdığını belirtmiştir. Bu bulgu, işyerinde sağlıklı bir iletişim ortamının ve güçlü sosyal bağların iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Günümüzde yapılan diğer araştırmalarda, iş doyumunun işyeri stresini ve bireysel sağlık durumunu nasıl etkilediğini ele almıştır. Örneğin, Sağlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, iş doyumunu düşük olan bireylerin daha fazla stres yaşadıkları ve sağlık sorunlarının arttığı sonucuna varılmıştır (Danna & Griffin, 1999). Bu durum, iş doyumunun bireysel refah üzerindeki uzun vadeli etkilerini vurgulamaktadır.

Bununla birlikte, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar da mevcuttur. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalar, iş doyumunu yüksek olan bireylerin örgüte olan bağlılıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Bu da iş doyumunun örgütsel bağlılık ve çalışanların işyerinde kalma süresiyle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

İş doyumunu üzerine yapılan diğer bir önemli çalışmada ise, iş doyumunun çalışanların örgütsel davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Spector (1997), iş doyumunun çalışanların iş performansı, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık gibi örgütsel davranışlar üzerinde önemli etkiler yarattığını ifade etmiştir. Bu bulgular, iş doyumunun sadece bireysel bir tatmin kaynağı değil, aynı zamanda örgütsel başarıyı ve çalışanların genel davranışlarını da etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir.

İş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar, kuramsal olarak farklı bakış açıları sunmuş ve bu teorilerin pratikte nasıl işlediği üzerinde durmuştur. Bu teoriler, iş doyumunun yalnızca bireysel

bir tatmin durumu olmadığını, aynı zamanda örgütsel performansı artırma potansiyeline sahip bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, iş doyumunu kuramları, iş yerlerinde çalışan memnuniyetinin artırılması ve örgütsel başarıların sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

2.8. İlgili Araştırmalar

Kuzgun ve arkadaşları (1998), yaptıkları çalışmada iş doyumunu ölçebilmek için Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'ndan yola çıkarak yeni bir ölçek geliştirmiştir. Geliştirdikleri bu ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini test edebilmek için farklı kurumlarda çalışan bireylere uygulamışlardır. MEB'e bağlı okullarda ve özel bankalarda görev yapan gönüllü 114 kişi ile çalışılmıştır. Sonuç olarak ölçeğin iş doyumunu ölçebilmek geçerli bir veri toplama aracı olduğu görülmüştür.

Demir (2001) yaptığı çalışmada, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeye ve bu faktörlere göre iş doyumunu düzeylerini incelemeye çalışmıştır. Araştırma, Ankara'da görev yapan 140 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir ve veri toplama için "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet açısından farklılık göstermediğini, ancak görev yeri, mezuniyet alanı, yaş, kıdem ve eğitim durumu gibi faktörlerde anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur.

Ünsal (2005) ise iş doyumunu daha geniş bir perspektiften ele almış ve literatür taramasına dayalı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma, iki farklı örneklem grubuna odaklanmıştır: ilk grup, çeşitli sektörlerde çalışan 694 bireyden oluşurken, ikinci grup, tekstil sektöründe faaliyet gösteren üç işletmenin 253 çalışanından oluşmuştur. İş doyumunu ölçeği, psikologlarla yapılan görüşmelerin ardından geliştirilmiş ve geçerliliği, "Minnesota Doyum Soru Formu" ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda, oluşturulan iş doyumunu ölçeğinin ikinci örneklem grubunda güvenle kullanılabileceği tespit edilmiştir.

Aydın (2006), yaptığı çalışmada İstanbul ilindeki resmi ve özel lisede görev yapan öğretmenlerin iş uyumu ve doyumsuzluğunu etkileyen değişkenleri incelemiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin meslek niteliği itibari ile yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Demirel (2006), tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini ve bu düzeyleri etkileyen değişkenlere yönelik algıları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Elde edilen bulgular sonucunda sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Bireysel özelliklerin, işin niteliğinin, ücretin, özlük haklarının, denetimin, çalışma şartlarının, insan ilişkilerinin, toplumsal katkının, ilköğretim programının, yönetimin ve rehberlik hizmetlerinin iş doyumunu açısından geniş ölçüde farklılıkları olduğu tespit edilmiştir.

Taşdan ve Tiryaki (2008), öğretmenlerin özel okul ve devlet okulu ayrımında hangi okul türünde daha fazla iş doyumunu sağladıklarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, cinsiyet, mesleki kıdem ve öğretmenlerin mezun oldukları okul türü gibi demografik özelliklerin iş doyumları düzeylerine anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ancak, okul türünün öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır.

Kumaş ve Deniz (2010) araştırmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumları belirlemiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenin eğitim durumunun iş doyum düzeyini değiştirmediği, branşlara göre iş doyum düzeylerinin değiştiği, öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği ve çalıştıkları kuruma göre de farklılık gösterdikleri sonuçta ulaşılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin, lise öğretmenlerine göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu da ortaya çıkmıştır.

Şahin (2013), yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirleyip, 12 yıl önceki çalışmanın sonuçlarıyla karşılaştırarak ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda 12 yıl önceki sonuç ile aynı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bireysel özelliklerinin eğitim sürecini ilgilendirmesinin yanında iş doyumunu açıklamada yetersiz kaldığı görülmüştür. Elde edilen bir diğer sonuç ise öğretmenlerin genel, yönetim ve ücret alt boyutlarında 12 yıl önce elde edilen sonuçta olduğu gibi hala bir iş doyumсуuzluğu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Filiz (2014), tarafından yapılan araştırmada, MEB bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre iş doyumları ve tükenmişlik durumlarını tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda bireyin mutlu olması ve doyumları hayatının tamamını etkilediği ortaya çıkmıştır.

Aytaç (2015), bu çalışmada iş doyumunun cinsiyete göre değişip değişmediğini ve cinsiyetin iş doyumuna etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Türkiye’de yapılmış 59 çalışma

seçilmiştir. Moderatör analizi sonucunda, farklı değişkenlere göre iş doyumunun etkilendiği belirlenmiştir.

Başaran ve Güçlü (2018), yaptıkları araştırmada ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin yönetim biçimlerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi olup olmadığı tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yönetim biçimlerinin öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Azimi ve Akan (2019) gerçekleştirdikleri çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini, öğretmenlerin algılarına dayalı olarak tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin iş doyumunu genellikle 'kısmen iyi doyumlu' olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve hizmet yılı gibi demografik değişkenlerine göre iş doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemişken, çalıştıkları okul ve eğitim durumu gibi faktörlere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Mehrdad ve Durdağı (2019), tarafından yürütülen çalışmada farklı öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenleri iş doyum düzeylerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı okul türü değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.

Yıldız (2020) gerçekleştirdiği çalışmada, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu ve iş doyumunu, öz belirleme ve çift etmen kuramları çerçevesinde incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerinin dışsal motivasyonlarına göre daha yüksek olduğu ve içsel doyumlarının da dışsal doyumlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, içsel motivasyon ve kişisel düzenleme boyutlarının iş doyumunu etkileyen önemli faktörler olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin motivasyonları, cinsiyet, yaş, kıdem yılı, sınıf mevcudu, çalıştıkları okulun yılı ve yerleşim yeri gibi değişkenlere göre farklılık gösterirken, iş doyumları ise cinsiyet, yaş, kıdem yılı ve yerleşim yeri gibi faktörlere göre değişiklik göstermektedir.

Sevinç ve Çelebi (2020), araştırmasında öğretmenlerin hayat boyu öğrenme ve iş doyumunu arasındaki bağı ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yeterli düzeyde olduğu ve iş doyumunu düzeylerini yüksek

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam boyu öğrenme eğilimi ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı düzeyde olmasına rağmen düşük bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Cansız ve Özgenel (2021), tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumuna etkisi olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin mesleki imaj algısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Çınar (2024) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve akademik okuryazarlık arasındaki doğrudan ilişkiler ile akademik okuryazarlığın öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu arasındaki ilişkide aracı rolünün belirlenmesini amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlik motivasyon düzeylerinin akademik okuryazarlık ve iş doyumunu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Ayrıca, akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Öğretmenlerin motivasyonlarının ve akademik okuryazarlıklarının iş doyumunu anlamlı olarak yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu arasındaki ilişkide akademik okuryazarlığın aracılık rolünü üstlenmediği bulgulanmıştır.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında bilgiler başlıklar halinde sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmaların, “genellenebilir sonuçlar üretme”, “grupları karşılaştırabilme”, “kuramların doğruluk derecesinin test edilmesi” ve “yapıların içerisindeki ilişkilerin incelenmesi” gibi avantajları bulunmaktadır (Büyüköztürk vd. 2010). Araştırmada model olarak ise; geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemek amaçlandığından tarama modeli yaklaşımı (Karasar, 2015) kullanılmıştır. Tarama modeli, sosyal bilimlerde sık kullanılan bir araştırma modeli olup bir birim ya da grubun belirli özellikleri hakkında genel bilgi edinme amaçlı kullanılmaktadır (Creswell, 2016). Bu modelin alt türlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasında müdahale olmaksızın ilişki varlığını veya boyutunu ortaya çıkarmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu sayede değişkenler arasındaki olası ilişkiler incelenir ve sonuçlara dair tahminler yapılabilir (Büyüköztürk vd., 2017; Tekbıyık, 2014).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini kalkınmada öncelikli illerden Şırnak il merkezinde ve ilçelerde MEB’e bağlı toplam 297 ilkokulda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Şırnak ili Araştırmanın örneklemini ise 2023-2024 yıllarında ulaşabilecek şekilde seçilmiş 60 ilkokul ve bu okullarda görev yapan 406 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Örnekleme ait demografik özellikler Tablo 3. 1.’de sunulmuştur.

Tablo 3.1 Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler

Değişken	Kategori	Sayı (n)	%
Cinsiyet	Kadın	243	59,9
	Erkek	163	40,1
Medeni Durum	Evli	208	51,2
	Bekar	198	48,8
Mesleki Kıdem	0-5 yıl arası	237	58,4
	6-10 yıl arası	84	20,7
	11-15 yıl arası	48	11,8

Değişken	Kategori	Sayı (n)	%
	16-20 yıl arası	21	5,2
	21 yıl ve üzeri	16	3,9
Mezuniyet Durumu	Eğitim Fakültesi- Sınıf Öğretmenliği Bölümü	275	67,7
	Eğitim Fakültesi- Diğer Bölümler	75	18,5
	Fen-Edebiyat Fakültesi	35	8,6
	Diğer Fakülteler	21	5,2
Görev Yeri	İl Merkezi	138	34,0
	İlçe Merkezi	110	27,1
	Belde	41	10,1
	Köy	117	28,8
Eğitim Durumu	Lisans	349	86,0
	Yüksek Lisans	57	14,0
Okul Türü	Normal Öğretim	292	71,9
	İkili Öğretim	114	28,1
	Toplam	406	100

Örnekleme yer alan 406 öğretmenin demografik özelliklerine göre; katılımcıların %59,9'u kadın, %40,1'i erkektir. Medeni durumları incelendiğinde, %51,2'si evli, %48,8'i bekar. Mesleki kıdem dağılımında, %58,4'ü 0-5 yıl arası, %20,7'si 6-10 yıl arası, %11,8'i 11-15 yıl arası, %5,2'si 16-20 yıl arası, %3,9'u ise 21 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Mezuniyet durumlarına göre, %67,7'si Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunu, %18,5'i Eğitim Fakültesi'nin diğer bölümlerinden, %8,6'sı Fen-Edebiyat Fakültesi, %5,2'si ise diğer fakültelerden mezundur. Görev yerleri itibarıyla, %34,0'ı il merkezinde, %27,1'i ilçe merkezinde, %10,1'i belde, %28,8'i köyde çalışmaktadır. Katılımcıların %86,0'ı lisans mezunu, %14,0'ı yüksek lisans mezundur. Okul türü açısından bakıldığında, %71,9'u normal öğretim, %28,1'i ise ikili öğretim yapan okullarda görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama sürecinde, Şahin (1999) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, 42 sorudan oluşmakta ve altı farklı boyut içermektedir. Katılımcılara çeşitli ifadeler sunulmuş, yanıtlarını 'Evet', 'Hayır' veya 'Kısmen' şeklinde belirlemeleri istenmektedir. Veri toplama aracının geneli için Cronbach Alpha değeri 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek yüksek puan iş doyumunun yüksek olduğunun bir göstergesidir (Şahin, 1999).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanacağımız veri toplama araçlarını uygulayabilmek için Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne başvuru yapılmış ve gerekli olan etik kurul izni alınmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılacak ölçekler Google formlar aracılığı ile çevrim içi ortamda doldurulabilecek link haline getirilmiştir. Araştırmanın katılımcılarına bu formları ulaştırıp araştırma yapmak adına MEB başvuru yapılarak İl Milli Eğitimden izinler alınmıştır. Araştırmanın katılımcılarına internet ortamında paylaşılan bu form aracılığı ile erişilmiştir. Veri toplama işlemi Mayıs 2024- Haziran 2024 tarihleri arasında, çevrim içi ortamda oluşturulan bu formları yanıtlayan sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin Araştırmada elde edilen verilerin analizinde “*IBM SPSS Statistics 26*” istatistik paket programından yararlanılmıştır. Veriler önce normallik varsayımı test edilmiş ve daha sonra betimsel olarak analiz edilmiştir. Örnekleme ilişkin demografik tanımlamalar Frekans (n) ve Yüzde (%) olarak verilmiştir. Ölçeklerde yer alan sorulara ilişkin Ortalama (\bar{X}) ve Standart Sapma (SS) değerleri tablolarda verilmiştir. Normal dağılımın tespiti, çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi yolu ile yapılmıştır (Bknz Tablo 3.2.). Bu değerlendirme, Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından $\pm 2,00$ aralığında bulunan değerlerin normal dağılım için yeterli kabul edildiği önerisi temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Normallik analizinde skewness ve kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri +2 ve -2 değerleri arasında değerler aldıklarına bağlı olarak normal dağılım sergiledikleri kabul edilmiştir (George ve Mallery 2010).

Tablo 3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Varsayımı Testi

	N	Skewness		Kurtosis	
		İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
İş Doyumu Ölçeği	406	-0,034	0,121	-0,063	0,242

Tablo 3.2.'de de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen veriler normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle analizlere parametrik testler ile devam edilmiştir. Bu kapsamda iki gruptan oluşan cinsiyet değişkeni gibi faktör puanlarının değişiklik göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklemler) t testinden faydalanılmıştır. İki den fazla gruptan oluşan değişkenlerdeki farklılığın olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Fark gruplarının belirlenmesinde ise Post Hoc testi olarak Tukey testi

kullanılmıştır. Tukey testi, varyansların homojen olduğu durumlarda gruplar arasında çiftler halinde kıyaslama yaparken güçlü ve güvenilir bir yöntemdir (Field, 2013).



BÖLÜM 4

4. BULGULAR

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına Yönelik Bulgular

Araştırmanın ilk problem cümlesi olan “Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin betimsel verilere dayalı bulgular Tablo 4.1.’de sunulmuştur.

Tablo 4.1 Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri

İş Doyumu Ölçeği	\bar{X}	SS
1 Okulda adaletli bir görev dağılımı var.	2,45	0,700
2 Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum.	2,19	0,857
3 Öğretmenlik tam bana göre.	2,63	0,556
4 Okulda sevmediğim insanlar var.	1,85	0,842
5 Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.	2,52	0,666
6 Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.	2,46	0,634
7 Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.	2,48	0,654
8 Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.	2,25	0,740
9 Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.	2,66	0,647
10 Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.	1,62	0,753
11 Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.	2,47	0,556
12 Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.	2,67	0,592
13 Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.	2,65	0,542
14 Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.	1,34	0,643
15 Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.	1,37	0,658
16 Okulumu seviyorum.	2,68	0,568
17 Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.	2,41	0,754
18 Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.	2,66	0,549
19 Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.	2,03	0,714
20 Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.	2,33	0,738
21 Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor.	1,26	0,524
22 Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.	2,28	0,730
23 Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.	2,33	0,734
24 Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.	2,49	0,723
25 Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.	2,30	0,761
26 İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.	2,34	0,640
27 Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarımın denk değil.	2,66	0,611
28 Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.	1,28	0,544
29 Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.	2,67	0,597
30 Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.	2,50	0,612
31 İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.	1,90	0,750
32 Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.	1,68	0,812
33 Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.	2,43	0,706
34 Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.	2,60	0,636
35 Okulda rahatsız edici dost- ahbab ilişkileri var.	1,56	0,757
36 Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.	2,12	0,764
37 Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.	2,11	0,769
38 Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.	1,39	0,667

39 Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.	1,86	0,785
40 Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.	2,37	0,701
41 Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.	2,51	0,595
42 Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.	1,17	0,421

N=406

Tablo 4.1'de yer alan bulgular incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip üç madde sırasıyla şu şekildedir: “Okulumu seviyorum” ($\bar{X} = 2,68$, $SS = 0,568$), “Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor” ($\bar{X} = 2,67$, $SS = 0,592$) ve “Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor” ($\bar{X} = 2,67$, $SS = 0,549$). Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatlarını ve okul ortamını genel olarak olumlu değerlendirdiğini, ancak veli ilgisizliğinin iş verimliliği üzerinde önemli bir olumsuz etki yarattığını göstermektedir.

Diğer yandan, en düşük ortalamaya sahip üç madde şu şekildedir: “Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor” ($\bar{X} = 1,17$, $SS = 0,421$), “Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor” ($\bar{X} = 1,26$, $SS = 0,524$) ve “Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum” ($\bar{X} = 1,28$, $SS = 0,544$). Bu bulgular, öğretmenlerin mesleki ilişkilerde ve yönetici tutumlarında yaşanan zorluklara dikkat çekmektedir. Sınırlı düzeyde de olsa meslektaşlar arası ilişkilerin olumsuzluğu ve yöneticilerin katı tutumları, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt araştırma sorusu olan “Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yönelik bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri görüşlerinin cinsiyete göre farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2 Kadın ve erkek öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	df	t	p
İş Doyumu Ölçeği	Kadın	243	90.790	5,299	297,789	-3,071	0,003
	Erkek	163	92.601	6,531			

p<0,05

Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasındaki farkı incelemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4.2'de sunulmuştur. Sonuçlar, kadın öğretmenlerin iş doyumları puanlarının ($\bar{X} = 90,790$, $SS = 5,299$) erkek öğretmenlere (\bar{X}

= 92,601, SS = 6,531) kıyasla anlamlı şekilde daha düşük olduğunu göstermektedir ($t(297,789) = -3,071, p = 0,003$). Bu bulgu, kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlı farka yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.3.'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları

Ölçek	Yaş Grupları	N	\bar{X}	SS	df	F	p
Dönüşümcü Liderlik	20-25 arası	38	91,921	4,721	3, 402	1.299	0,274
	26-30 arası	185	91,773	5,998			
	31-35 arası	99	91,838	5,553			
	36 ve üstü	84	90,393	6,425			

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.3'te sunulmuştur. 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumu puan ortalaması ($\bar{X} = 91,921, SS = 4,721$), 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 91,773, SS = 5,998$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 91,838, SS = 5,553$) ve 36 yaş ve üzeri öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 90,393, SS = 6,425$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 402) = 1,299, p = 0,274$). Bu sonuç, farklı yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin benzer olduğunu ve yaş değişkeninin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Amacına Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile medeni durumları arasındaki farka yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.4.'de sunulmuştur.

Tablo 4.4. Evli ve Bekar öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	df	t	p
İş Doyumu Ölçeği	Evli	208	91,197	6.412	404	-1.124	0,262
	Bekar	198	91,853	5.270			

Evli ve bekar sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasındaki farkı belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Evli öğretmenlerin iş doyumu puan ortalaması ($\bar{X} = 91,197$, $SS = 6,412$) ile bekar öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 91,853$, $SS = 5,270$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(404) = -1,124$, $p = 0,262$). Bu sonuç, evli ve bekar öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin benzer olduğunu ve medeni durumun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Amacına Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki farka yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.5.'de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Farklı mesleki kıdemleri olan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	df	F	p
İş Doyumu Ölçeği	0-5 yıl arası	237	91,350	5,796	3	0,997	0,394
	6-10 yıl arası	84	92,333	5,628			
	11-15 yıl arası	48	91,708	5,914			
	16 yıl ve üstü	37	90,486	6,919			

Farklı mesleki kıdem gruplarındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur. Analiz sonucunda, mesleki kıdeme göre öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3, 402) = 0,997$, $p = 0,394$).

En yüksek ortalama puan, 6-10 yıl kıdem grubundaki öğretmenlerde ($\bar{X} = 92,333$, $SS = 5,628$) görülürken, en düşük ortalama puan 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde ($\bar{X} = 90,486$, $SS = 6,919$) tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre önemli bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Amacına Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile mezun oldukları fakülte arasındaki farka yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Farklı fakültelerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları

Ölçek	Mezun Olunan Fakülte	N	\bar{X}	SS	df	F	p	Fark Grupları
İş Doyumu Ölçeği	EF Sınıf Öğretmenliği Bölümü	275	91,924	6,062	3	2,856	0,037*	EF Sınıf Öğretmenliği Bölümü > Diğer Fakülteler
	EF Diğer Bölümleri	75	90,907	5,363				
	Fen- Edebiyat Fakültesi	35	91,571	5,643				
	Diğer Fakülteler	21	88,286	4,766				

* $p < 0,05$

EF: Eğitim Fakültesi

Tablo X. Farklı Mezuniyet Gruplarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları

(I) Mezuniyet	(J) Mezuniyet	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı (Alt- Üst)
Eğitim Fakültesi- Sınıf Öğretmenliği	Eğitim Fakültesi- Diğer Bölümler	1.02	0.76	.541	-0.95 – 2.98
	Fen- Edebiyat Fakültesi	0.35	1.05	.987	-2.35 – 3.06
	Diğer Fakülteler	3.64	1.32	.032*	0.22 – 7.05
Eğitim Fakültesi- Diğer Bölümler	Eğitim Fakültesi- Sınıf Öğretmenliği	-1.02	0.76	.541	-2.98 – 0.95
	Fen- Edebiyat Fakültesi	-0.66	1.20	.945	-3.75 – 2.42
	Diğer Fakülteler	2.62	1.44	.267	-1.10 – 6.34
Fen - Edebiyat Fakültesi	Eğitim Fakültesi- Sınıf Öğretmenliği	-0.35	1.05	.987	-3.06 – 2.35
	Eğitim Fakültesi- Diğer Bölümler	0.66	1.20	.945	-2.42 – 3.75
	Diğer Fakülteler	3.29	1.61	.176	-0.88 – 7.45
Diğer Fakülteler	Eğitim Fakültesi- Sınıf Öğretmenliği	-3.64	1.32	.032*	-7.05 – -0.22
	Eğitim Fakültesi- Diğer Bölümler	-2.62	1.44	.267	-6.34 – 1.10
	Fen- Edebiyat Fakültesi	-3.29	1.61	.176	-7.45 – 0.88

$p < .05$ düzeyinde anlamlı farklılık gösteren gruplar kalın olarak belirtilmiştir.

Farklı fakültelerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri arasındaki farkı belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 4.6'daki bulgulara göre, öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre iş doyumları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(3, 402) = 2,856, p = 0,037$).

Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunlarının iş doyumları puan ortalaması ($\bar{X} = 91,924, SS = 6,062$), diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Özellikle, Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunlarının iş doyumları düzeyleri, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p < 0,05$). Bu bulgu, sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin mezun oldukları fakülte türüne göre değişebileceğini göstermektedir.

4.7. Araştırmanın Yedinci Alt Amacına Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri ile görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim birimi (il merkezi, ilçe merkezi, köy, belde vb.) arasındaki farka yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.7.'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Farklı görev yerlerinde görev yapan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik ANOVA sonuçları

Ölçek	Görev Yeri	N	\bar{X}	SS	df	F	p	Fark Grupları
İş Doyumu Ölçeği	İl merkezi	138	92,883	6,426	3	6,413	0,000*	İl merkezi> Köy
	İlçe merkezi	110	91,982	5,856				
	Belde	41	90,927	4,911				İl merkezi> Belde
	Köy	117	89,034	5,114				

* $p < 0,01$

Tablo Y. Farklı Görev Yerlerine Göre Tukey HSD Testi Sonuçları

(I) Görev Yeri	(J) Görev Yeri	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı (Alt - Üst)
İl Merkezi	İlçe Merkezi	0.90	0.74	.613	-1.00 – 2.80
	Belde	2.96	1.03	.022*	0.31 – 5.61
	Köy	2.85	0.73	.001*	0.98 – 4.72
İlçe Merkezi	İl Merkezi	-0.90	0.74	.613	-2.80 – 1.00
	Belde	2.06	1.05	.210	-0.67 – 4.78
	Köy	1.95	0.76	.054	-0.02 – 3.92
Belde	İl Merkezi	-2.96	1.03	.022*	-5.61 – -0.31
	İlçe Merkezi	-2.06	1.05	.210	-4.78 – 0.67
	Köy	0.11	1.05	1.000	-2.59 – 2.81
Köy	İl Merkezi	-2.85	0.73	.001*	-4.72 – -0.98
	İlçe Merkezi	-1.95	0.76	.054	-3.92 – 0.02
	Belde	0.11	1.05	1.000	-2.81 – 2.59

$p < .05$ düzeyinde anlamlı farklılık gösteren gruplar kalın olarak belirtilmiştir.

İl merkezi, ilçe merkezi, belde ve köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri arasındaki farkı belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.7’te sunulmuştur. Analiz sonuçları, görev yerine göre öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F(3, 402) = 6,413, p < 0,01$).

Gruplar arası karşılaştırmalarda, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları puanlarının ($\bar{X} = 92,883, SS = 6,426$) köylerde ($\bar{X} = 89,034, SS = 5,114$) ve beldelerde ($\bar{X} = 90,927, SS = 4,911$) görev yapan öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. İlçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları puanları ($\bar{X} = 91,982, SS = 5,856$) diğer gruplara göre yüksek olmakla birlikte, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin görev yerinin iş doyumları üzerinde etkili bir faktör olabileceğini ve özellikle il merkezinde görev yapan öğretmenlerin daha yüksek iş doyumları yaşadığını göstermektedir.

4.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Amacına Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin lisans ve lisansüstü eğitim durumları arasındaki farka yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.8.’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları

Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	SS	df	t	p
İş Doyumu Ölçeği	Lisans	349	91,934	5,940	404	3,583	0,000*
	Yüksek Lisans	57	88,964	4,847			

* $p < 0,05$

Farklı eğitim düzeylerine sahip sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasındaki farkı belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4.6'da sunulmuştur. Analiz sonuçları, lisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında iş doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($t(404) = 3,583, p < 0,05$).

Lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumu puan ortalaması ($\bar{X} = 91,934, SS = 5,940$), yüksek lisans mezunlarına göre ($\bar{X} = 88,964, SS = 4,847$) anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bulgu, daha yüksek eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin iş doyumu seviyelerinin görece düşük olabileceğini göstermektedir.

4.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Amacına Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile görev yaptıkları okulun normal öğretim veya ikili öğretim olması arasındaki farka yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.9.'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Normal öğretim ve ikili öğretim yapan okullardaki sınıf öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği toplam puanları farkına yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	df	t	p
İş Doyumu Ölçeği	Normal Öğretim	292	92,228	5,819	404	3,994	0,000*
	İkili Öğretim	114	89,672	5,672			

*p<0,01

Normal öğretim ve ikili öğretim yapan okullardaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasındaki farkı incelemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4.7'de sunulmuştur. Analiz, normal öğretim yapan okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumu puanlarının ($\bar{X} = 92,228, SS = 5,819$) ikili öğretim yapan okullarda görevli öğretmenlere ($\bar{X} = 89,672, SS = 5,672$) kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır ($t(404) = 3,994, p < 0,05$). Bu bulgu, normal öğretim yapan okullardaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumu seviyelerinin, ikili öğretim yapan okullara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Bu araştırmada kalkınmada öncelikli illerden Şırnak ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte, görev yaptığı yer, eğitim durumu ve görev yaptığı okul türü değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin iş doyumunu artıran ve azaltan çeşitli faktörleri öne çıkarmıştır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu, okullarını sevdiğini ve öğretmenlik mesleğinin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını belirtmektedir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin bireylerin kendilerini gerçekleştirme ve anlamlı bir iş yapma ihtiyaçlarını karşılayabildiğini göstermektedir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına göre (1943), bireylerin kendilerini gerçekleştirme ihtiyaçlarının karşılanması, iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler oluşturur. Öğretmenlerin mesleklerinde bu tür bir anlam bulmaları, onların iş tatminlerini artırmaktadır.

Mesleki gelişim fırsatlarının iş doyumunu artıran önemli bir faktör olması, öğretmenlerin kariyer gelişimine verdiği önemi göstermektedir. Lent, Brown ve Hackett' göre (1994) bireylerin iş doyumları, kariyer gelişimlerini destekleyen fırsatlar tarafından olumlu şekilde etkilenir. Mesleki gelişim imkanları, öğretmenlerin kendi yeterliliklerini artırmalarına olanak tanıyarak motivasyonlarını güçlendirmektedir. Velilerin ilgisizliğinin, öğretmenlerin iş doyumunu düşüren bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Epstein'in (1995) velilerin eğitime katılımının hem öğrenci başarısı hem de öğretmen motivasyonu açısından kritik olduğunu belirtmiştir. Velilerin ilgisizliği, öğretmenlerin sosyal destek eksikliği hissetmesine ve yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin üzerindeki yükü artırarak iş tatminlerinde düşüşe yol açmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu düşüren bir diğer unsur, meslektaşlar arası ilişkilerde yaşanan zorluklardır. Özellikle iş birliğinin düşük olduğu durumlarda, öğretmenler arasında çatışmaların ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durum, Vroom'un Beklenti Teorisi (1964) ile açıklanabilir. Beklenti teorisine göre bireyler, iş ortamında diğer çalışanlarla uyum içinde çalışabildiklerinde ve iş birlikçi bir ortam bulduklarında daha yüksek performans ve tatmin elde

eder. Meslektaşlar arasında destekleyici bir atmosferin eksikliği, öğretmenlerin bu beklentilerinin karşılanmamasına yol açarak iş doyumlarını azaltmaktadır. Okul yöneticilerinin sert tutumlarının, öğretmenlerin iş doyumunu düşürdüğü görülmektedir. Yönetici tutumları, iş yerindeki sosyal iklimi doğrudan etkileyen bir faktördür. Desteğin eksik olduğu ve otoriter bir yönetim anlayışının hâkim olduğu ortamlarda, öğretmenlerin kendilerini değersiz hissetmeleri mümkündür. Bass'a göre (1985), liderlerin çalışanların bireysel ihtiyaçlarını dikkate alması, onların iş doyumunu artırır. Meslektaşlar arası ilişkilerde yaşanan sorunlar, öğretmenlerin iş yerinde duygusal tükenmişlik yaşamasına neden olarak iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007). Özellikle öğretmenlerin iş yerindeki sosyal desteğe duyduğu ihtiyaç, iş doyumunu üzerinde önemli bir faktördür. Öğretmenlerin birbiriyle daha etkili iletişim kurmalarını sağlayacak ekip çalışmaları, bu sorunun çözümünde yardımcı olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin erkek öğretmenlere kıyasla anlamlı ölçüde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, kadın öğretmenlerin mesleklerinde karşılaştıkları özel zorluklardan kaynaklanabilir. Özellikle ev içi sorumlulukların yoğunluğu, kadın öğretmenlerin mesleklerine yeterince odaklanmalarını engelleyerek iş tatminlerini azaltmaktadır (Gafa ve Dikmenli, 2019). Kadın öğretmenlerin düşük iş doyumunu, aynı zamanda örgütsel kültürdeki destek eksikliğinden kaynaklanabilir. İş yerindeki destekleyici sosyal ilişkiler ve pozitif liderlik, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Sığırı ve Basım, 2006). Özellikle, liderlik pozisyonlarında cinsiyet ayrımcılığına dayalı engellerle karşılaşılması, kadın öğretmenlerde mesleki tatminin azalmasına yol açmaktadır (Akıncı, 2002). Çalışanların iş ortamında adil muamele görme beklentilerinin karşılanmaması, iş tatminlerini doğrudan etkileyen bir faktördür. Cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisine dair literatürde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalar kadınların erkeklere göre daha düşük iş doyumunu yaşadığını belirtirken (Akıncı, 2002; Kumaş ve Deniz, 2010; Azimi ve Akan, 2019; Yılmaz, 2019), diğer çalışmalar ise cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmektedir (Crossman ve Harris, 2006; Sığırı ve Basım, 2006; Yıldız, 2020).

Yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, mesleki deneyimin iş doyumuna doğrudan bir katkı sağlamadığını göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinin farklı yaş gruplarındaki bireyler için benzer tatmin düzeyleri sunduğunu göstermektedir. Öğretmenlik mesleğinde kariyer ilerleme olanaklarının yeteri kadar etkili olmaması, daha deneyimli öğretmenlerin iş tatmininde bir farklılık oluşmasını

engelleyebilir. İlgili literatürde yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığını destekleyen araştırmalar mevcuttur (Erşan vd., 2013). Özellikle öğretmenlik mesleğinde yapılan araştırmalar, farklı yaş grupları arasında iş doyumu düzeylerinde çeşitli farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Durmuş ve Günay (2007), genç öğretmenlerin orta yaş ve üzerinelere kıyasla belirli faktörler açısından farklı iş doyumu düzeyleri gösterdiğini belirtmiştir. Ülker ve Özdemir (2016) ise genç çalışanların daha enerjik ve yeniliklere açık olduğunu, yaş ilerledikçe ise deneyim ve iş güvenliğinin ön plana çıktığını vurgulamaktadır. Örucü ve Esenkal (2005), yaşlı çalışanların daha yüksek iş doyumu sergilediğini, bunun mesleki beklentilerin netleşmesi ve aidiyet duygusunun artmasına bağlı olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Aydın ve diğerleri (2017), öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşla birlikte genel olarak arttığını tespit etmiştir.

Evli ve bekar öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmaması, medeni durumun iş tatmini üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinde iş koşullarının bireylerin özel hayatlarından bağımsız olarak benzer algılandığını düşündürmektedir. Ancak bu durum, evli öğretmenlerin iş-yaşam dengesi konusunda daha fazla desteğe ihtiyaç duymadığı anlamına gelmemelidir. Evli öğretmenlerin iş doyumu üzerinde etkili olabilecek faktörlerden biri, aile desteğidir. Ancak bu destek eksik olduğunda, iş doyumu da olumsuz etkilenebilir. Bekar öğretmenlerde ise meslek dışı sosyal çevrelerin eksikliği, iş doyumunu düşüren bir faktördür. Buna rağmen, bu iki grubun genel anlamda benzer iş tatmini düzeylerine sahip olması, araştırmanın yapıldığı bölgenin medeni durum açısından avantaj ve dezavantajlarının iş doyumunu dengelediğini göstermektedir. Literatürde yapılan çalışmalar, evli bireylerin genellikle bekâr bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumu sergilediğini göstermektedir (Ülker ve Özdemir, 2016; Örucü ve Esenkal, 2005; Yirmibeş ve Uçar, 2022; Uysal ve Göksel, 2018).

Araştırma sonuçları, sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemine bağlı olarak iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Kıdemin iş doyumu üzerinde anlamlı bir fark yaratmaması, okulların kıdemli çalışanlara sunduğu avantajların sınırlı olmasından da kaynaklanabilir. Daha kıdemli öğretmenlerin genellikle idari pozisyonlara yönlendirilmemesi veya meslektaşlarından farklı haklar elde etmemesi, iş doyumu açısından bir avantaj sağlamayabilir. Bunun yanında, kıdeme dayalı ücret artışlarının sınırlı olması da bu durumun diğer bir nedenidir. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin mesleki kıdemine bakılmaksızın benzer iş yükü ve sorumluluklarla karşılaştıklarını da düşündürmektedir.

Demir'e (2001) göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumu, kıdem süreleri arttıkça yükselmektedir. Ancak, Özcan (2013) yaptığı araştırmada, kıdem değişkeninin iş doyumunda anlamlı bir farklılık yaratmadığını tespit etmiştir. Keser (2019) ise bu durumu, artan kıdeme rağmen öğretmenlerin unvan ve kariyerlerinde herhangi bir değişim yaşanmamasına bağlamaktadır.

Diğer bir bulgu ise, mezun olunan fakülte türünün iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna işaret etmektedir. Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunlarının iş doyumu düzeylerinin diğer fakültelerden mezun olanlara göre daha yüksek bulunması, mesleki eğitim süreçlerinin önemini vurgulamaktadır. Mesleki formasyon dersleri ve öğretmenlik uygulamaları, öğretmenlik mesleğine hazırlık sürecinde olumlu bir etki oluşturmaktadır (Aydın, 2006). Eğitim Fakültesi mezunlarının daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olmaları diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, genellikle öğretmenlik formasyonu eğitimiyle mesleğe hazırlandıkları için mesleğine uyum sağlamakta daha fazla zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Mezun olunan fakülte türünün iş doyumuna etkisi, aynı zamanda mesleki kimlik gelişimiyle de ilişkilendirilebilir. Eğitim Fakültesi mezunları, öğretmenlik mesleğini bir kariyer hedefi olarak benimseyerek bu alanda eğitim almışlardır. Bu bağlamda, mesleki kimliklerini daha erken geliştirmiş olmaları, iş doyumlarını artırmaktadır (Kumaş ve Deniz, 2010).

Araştırmada görev yerine göre yapılan analizlerde, il merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, köy ve beldelerde görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, görev yerinin sunduğu sosyal ve fiziksel koşulların iş doyumu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İl merkezlerinde eğitim imkanlarının daha iyi olması, öğretmenlerin mesleklerini daha verimli şekilde icra etmelerini sağlayarak iş doyumlarını artırmaktadır (Filiz, 2014). Köy ve beldelerde çalışan öğretmenlerin daha düşük iş doyumuna sahip olmaları, bu bölgelerdeki zorlu yaşam koşulları ve sınırlı sosyal imkanlardan kaynaklıdır (Azimi ve Akan, 2019). Ulaşım zorlukları, teknolojik altyapı eksiklikleri ve sınırlı eğitim kaynakları, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerdir. Görev yerinin iş doyumu üzerindeki etkisi, aynı zamanda sosyal destek sistemleriyle de ilişkilendirilebilir. İl merkezlerinde, öğretmenler meslektaşlarıyla daha fazla etkileşim kurma ve destek alma imkanına sahiptir (Yıldız, 2020). Köy ve beldelerde çalışan öğretmenler, meslektaşlarından ve yöneticilerden daha izole bir ortamda çalışmak zorunda kalabilirler. Köy ve beldelerdeki düşük iş doyumu düzeyleri, öğretmenlerin bölgedeki öğrenci profiliyle de ilişkili olabilir. Dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenler, genellikle düşük gelirli ailelerin çocuklarıyla

çalışmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin hem mesleki zorluklarla hem de duygusal tükenmişlikle karşılaşmalarına neden olmaktadır (Sevinç ve Çelebi, 2020).

Araştırma bulgularına göre; lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunun, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, yüksek lisans mezunlarının beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir. Locke'un (1976) iş doyumunu teorisi, bireyin işinden ve iş koşullarından memnuniyetini, beklentilerin karşılanma düzeyine bağlamaktadır. Yüksek lisans mezunları, daha üst düzey görevler veya gelişmiş kariyer imkanları bekleyebilir; bu beklentiler karşılanmadığında iş doyumunu azalabilir. Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin iş doyumlarının, kariyer beklentilerinin karşılanma düzeyiyle ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Örneğin, Yılmaz ve Doğan (2018), öğretmenlerin kariyer gelişimi beklentilerinin karşılanamamasının iş doyumunu olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Bu bağlamda, lisans mezunlarının iş doyumunun daha yüksek olması, beklentilerinin mevcut koşullarda karşılanma olasılığının daha fazla olmasından kaynaklanabilir. Bazı araştırmalarda da eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin iş doyumlarının eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Taşdan ve Tiryaki, 2010; Erşan vd., 2013).

Bulgular, görev yapılan okul türünün iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu ve normal öğretim yapılan okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun, ikili öğretim yapılan okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, normal öğretim okullarındaki daha düzenli çalışma saatlerinin ve daha az yoğunluğun iş doyumunu artırdığını göstermektedir. Çalışma koşullarının bireylerin memnuniyet düzeyini etkileyen temel faktörlerden biridir. Normal öğretim yapılan okullardaki sabit ve standart saatler, öğretmenlerin mesleki ve kişisel yaşamları arasında denge kurmasını kolaylaştırabilir. İkili öğretim yapılan okullarda çalışan öğretmenlerin, düzensiz ve uzun çalışma saatlerinden dolayı iş doyumunun daha düşük olması bu teoriyle açıklanabilir. Yapılan bir çalışmada, Gürbüz ve Şahin (2019), düzensiz çalışma saatlerinin öğretmenlerin stres düzeylerini artırdığını ve bu durumun iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

5.2. Sonuç

Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

- Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyum ölçeği puanlarına bakıldığında; mesleki gelişim fırsatları ve okul ortamını genel olarak iş doyumlarını artıran maddelerdir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu, okullarını sevdiğini ve öğretmenlik mesleğinin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını ifade etmektedir. Bununla birlikte, velilerin ilgisizliği, öğretmenlerin iş verimliliği üzerinde olumsuz bir etki yaratmakta ve mesleki tatmini azaltan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.
- Öğretmenlerin mesleki ilişkiler ve yönetici tutumlarına ilişkin iş doyumlarını düşüren bazı zorluklarla karşılaştıkları belirlenmiştir. Özellikle meslektaşlar arası ilişkilerde zaman zaman yaşanan sorunlar ve okul yöneticilerinin sert tutumları, iş doyumunu olumsuz etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır.
- Kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre anlamlı ölçüde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, kadın öğretmenlerin mesleklerinde karşılaştıkları bazı zorlukların iş doyumlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir.
- Farklı yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri incelendiğinde, yaş değişkeninin iş doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri benzer bulunmuş, bu da meslek deneyiminin ya da yaşı iş doyum üzerinde belirgin bir fark yaratmadığını göstermiştir.
- Evli ve bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında ise medeni durumun iş doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Öğretmenler arasında kıdeme dayalı iş doyum farkları gözlemlense de bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Mezun olunan fakülte türünün iş doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, mesleki eğitim süreçlerinin iş doyumuna katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

- Görev yerine göre yapılan analizlerde ise, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, köy ve beldelede görev yapan öğretmenlere kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İlçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri de diğer gruplara göre yüksek olsa da bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamıştır. Bu durum, görev yerinin iş doyumunu üzerinde etkili bir faktör olabileceğini ve özellikle il merkezindeki koşulların öğretmenler için daha yüksek iş doyumuna neden olduğunu göstermektedir.
- Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, yüksek lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur.
- Görev yapılan okul türü ile iş doyumunu düzeyleri arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Normal öğretim yapan okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, ikili öğretim yapan okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, normal öğretim yapılan okullardaki çalışma koşullarının, öğretmenlerin mesleki memnuniyetine daha fazla katkı sağladığını göstermektedir.

5.3. Öneriler

Araştırma sonuçları açısından öğretmenlere, okul yöneticilerine, eğitimde politika yapıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

5.3.1. Öğretmenlere yönelik öneriler

1. Mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmeye açık olunmalıdır.
2. Öğrenci velileriyle daha etkili iletişim stratejileri geliştirilmelidir.
3. Meslektaşlar arasındaki iletişim ve iş birliği güçlendirilmelidir.
4. Zorlu yönetici tutumlarına karşı profesyonel çözüm yolları arayışında olunmalıdır.
5. İş doyumunu artırmak için bireysel stres yönetimi becerileri geliştirilmeye çalışılmalıdır.
6. Mesleki motivasyonu artıracak kişisel hedefler belirlenmelidir.
7. Daha yüksek iş doyumunu için kişisel gelişim programlarına katılım sağlanmalıdır.
8. Görev yeri koşullarına adaptasyon süreçlerine önem verilmelidir.
9. Mesleki dayanışma gruplarına katılarak destek mekanizmalarından yararlanılmalıdır.

10. Eğitim süreçlerinde yaşanan memnuniyetsizlikleri yetkili birimlere iletmekten çekinilmemelidir.
11. Meslektaşlarla ortak projeler geliştirerek iş doyumuna katkı sağlanabilir.
12. İş-yaşam dengesine özen gösterilmelidir.

5.3.2. Yöneticilere yönelik öneriler

1. Okullarda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulması sağlanmalıdır.
2. Meslektaşlar arasındaki ilişkilere destekleyici bir yönetim anlayışıyla yaklaşılmalıdır.
3. Yönetici tutumlarının daha kapsayıcı ve çözüm odaklı olması için adımlar atılmalıdır.
4. Velilerle iş birliği yapılması konusunda öğretmenlere destek sağlanmalıdır.
5. Görev yerlerine yönelik koşulların iyileştirilmesi planlanmalıdır.
6. Köy ve beldelelerdeki öğretmenler için daha iyi lojistik ve sosyal destek sağlanmalıdır.
7. Meslek kıdemine bakılmaksızın eşit olanaklar sunulmalıdır.
8. Öğretmenlerin geri bildirimleri düzenli aralıklarla dikkate alınmalıdır.
9. Normal ve ikili öğretim yapılan okullar arasındaki koşul farklarını minimize etmek için çalışmalar yapılmalıdır.
10. Eğitim Fakültesi dışındaki mezun öğretmenlerin ihtiyaçlarına özel destek programları düzenlenmelidir.
11. Çalışma saatlerinin öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesine özen gösterilmelidir.
12. İş doyumlarını artırmak için öğretmenlerin ödüllendirme sistemleri gözden geçirilmelidir.
13. Yönetim süreçlerinde öğretmenlerin görüşlerine daha fazla yer verilmelidir.

5.3.3. Eğitimde politika yapıcılara yönelik öneriler

1. Köy ve belde okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşam koşulları iyileştirilmelidir.
2. Normal ve ikili öğretim sistemlerinin eşit standartlara ulaştırılması sağlanmalıdır.
3. Eğitimde cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

4. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için ek teşvikler sağlanmalıdır.
5. Eğitim bölgelerine göre farklılaşan koşullar analiz edilip eşitlikçi bir dağılım planı oluşturulmalıdır.
6. Yönetici atamalarında liderlik ve insan ilişkileri becerileri ön planda tutulmalıdır.
7. Öğretmenlerin geri bildirimlerini politika belirleme süreçlerinde daha fazla dikkate alınmalıdır.
8. Eğitimde kırsal bölgelerin sosyo-ekonomik dezavantajlarını azaltıcı projeler desteklenmelidir.
9. Velilerle okul iş birliğini artıracak projeler tasarlanmalıdır.
10. Eğitim politikalarında öğretmenlerin iş-yaşam dengesine uygun düzenlemeler yapılmalıdır.

5.3.4. Araştırmacılara yönelik öneriler

1. İş doyumunu etkileyen cinsiyet temelli farklılıkları daha detaylı inceleyen çalışmalar yapılmalıdır.
2. Farklı fakülte mezunlarının mesleki deneyimlerini karşılaştıran araştırmalar geliştirilmelidir.
3. Kırsal ve kentsel bölgelerde görev yapan öğretmenlerin farklı koşullarını analiz eden eylem araştırmaları yapılmalıdır.
4. İkili öğretim ve normal öğretim koşulları arasındaki farkları detaylandıran çalışmalara ağırlık verilmelidir.
5. Meslek kıdemi ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri derinlemesine ele alan nitel çalışmalar yapılmalıdır.
6. Yönetici tutumlarının öğretmen iş doyumunu üzerindeki etkileri daha geniş örneklemeler üzerinde araştırılmalıdır.
7. Öğretmenlerin velilerle yaşadığı sorunlara yönelik çözüm önerilerini içeren çalışmalar yapılmalıdır.
8. Eğitim politikalarının öğretmenlerin meslek tatmini üzerindeki uzun vadeli etkileri izlenmelidir.

9. Farklı yaş gruplarının iş doyumunu deneyimlerini karşılaştıran nitel çalışmalar yapılabilir.
10. İş doyumuna yönelik uluslararası uygulamaların Türkiye bağlamındaki uygulanabilirliği araştırılmalıdır.
11. Meslek içi eğitim programlarının etkinliği üzerine detaylı değerlendirme çalışmaları yapılabilir.
12. Görev yeri koşullarının iyileştirilmesinin iş doyumuna üzerindeki etkilerini ölçen deneysel çalışmalar yapılmalıdır.



KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgörenin iş tatminini etkileyen faktörler: 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4, 1-26.
- Akkamış, O. (2010a). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme*. (Yüksek lisans tezi)
- Akkamış, O. (2010b). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme*. (Yüksek Lisans Tezi)
- Aksoy, K. (2018). *Çalışanların iş doyum ve motivasyonu* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aküzüm, C., Azboy, İ., Yaşar, Z., & Akçay, A. (2024). Sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları sorunların öğretmen görüşleri açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (45), 40-60.
- Akyürek, M. İ. (2023). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum arasındaki ilişki: Bir meta-analiz çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 781-817.
- Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Gaziantep Üniversitesi.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanlarda iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyum iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, A. S., Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., & Köse, Ş. (2017). İlk ve orta okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (18), 23-52.
- Aypay, A. (2006). Üniversitelerde akademik etkinlik ve örgütsel davranış arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46(46), 175-198.
- Aytaç, T. (2015). The Effect of Gender on Teachers' Job Satisfaction: A Meta-analysis. *The Anthropologist*, 20, 385-396.

- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Başaran, M., & Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *GEFAD/GUJGEF*, 38(3), 949-963.
- Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *chinese education & society*, 40(5), 47-64. <https://doi.org/10.2753/CED1061-1932400506>
- Can, S., Can, Ş., & Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği).
- Cansız, H. O., & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 1-15. <https://doi.org/10.51725/etad.793162>
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Çınar, A. S. (2024). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumuna etkisinde akademik okuryazarlıklarının aracı rolüne ilişkin betimsel bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çorbacı, E. C. (2016). *Öğrenci ve öğretmen özelliklerinin sekizinci sınıf İngilizce dersi başarısı ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 313-336.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. (Yüksek Lisans Tezi.)
- Demir, N. (2006). Satış takımlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık. *Öneri Dergisi*, 7(26), 153-162.
- Demirbaş, A. A. (2024). Öğretmenlerin tükenmişliklerinin öncül ve sonuçlarının değerlendirilmesi. *Topkapı Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 61-77.

- Demirel, E. T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Demirel, F. (2006a). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi (Denizli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, 125.
- Demirel, F. (2006b). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Doğan, S. (2015). *Yaşam doyumunu*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- DPT-Sekizinci beş yıllık kalkınma planı. (2000). *Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. <http://ekutup.dpt.gov.tr/bolgesel/oik523.pdf>
- Durak Batıgün, A., & H. Şahin, N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyum. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Düzakın, E., & Bulğurcu, B. (2010). Kalkınmada öncelikli illerin ekonomik etkinliklerinin değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 1-18.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyum: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekin, A. (2022). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi* (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi.
- Epstein, J. L. (1995). School/family/community partnerships: Caring for the children we share. *Phi Delta Kappan*, 76(9), 701-712.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115-121.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using ibm spss statistics* (4th ed.). Sage Publications.

- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157–157. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2014.10.23.437>
- Gafa, İ., & Dikmenli, Y. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi*. <https://orcid.org/0000-0002-8044-3922>
- Greenberg Jerald, B. R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th Edition). Pearson Education.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Günel, D., & Aydın, Y. (2022). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş: iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 77-95.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences?. *International journal of psychology*, 20(2), 221-240.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. in *source* (Vol. 42, Issue 1). *American Sociological Review*.
- Karakaş, D. N. (2005). *Kalkınmada öncelikli yöreler uygulaması: Zonguldak örneği* (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Kavak, Y. (1990). Kalkınmada öncelikli yörelerdeki yükseköğretim kurumlarının çevreye dönük faaliyetleri. *TOBB Yayınları, Yayın No: 157*. Ankara.

- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Keser, A. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının özyeterlik inançları ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*.
- Kızıl, C. (2016). Türkiye’de 2001-2014 döneminde uygulanan bölgesel kalkınma politikası çıktılarının bölgesel gelişmişlik endeksi ile analizi. *Journal of Economic Policy Researches*, 3(2), 33-53.
- Knoop, R. (1994). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 503-515.
- Kocabaş, D. A. (2023). *Öğretmenlerde örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkiler*.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119–137.
- Köse, A. (2020). *Güneydoğu illerinde görev yapan aday öğretmenlerin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının analizi* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 123-139.
- Kurt, N., & Ottekin, A. D. (2022). Öğretmenlerin olumlu psikoloji göstergelerine genel bir bakış: psikolojik sermaye, iş doyumu ve psikolojik iyi oluşun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 2631-2657.
- Kutbay, C. (1995). *Kalkınmada öncelikli yöreler raporu*. DPT Yayınları, No: 11. Ankara.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A., & Hamamcı, Z. (n.d.). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11(11).
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.

- Locke, E. A. (1975). Personnel attitudes and motivation. *Annual Review of Psychology*, 26, 457–480. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.26.020175.002325>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McShane, S., & Now, V. G. (2016). *Örgütsel davranış* (A. Günsel & S. Bozkurt, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Meral, Ü. (2016). *Demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi: ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan araştırması (Gaziantep İli Nizip İlçesi)*. Yüksek Lisans Tezi.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- MGK (Milli Güvenlik Kurulu). (1993). *Türkiye’de bölge planlamasının evreleri*. Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Yayınları, Yayın No: 2. Ankara.
- Mobley, W.H. (1979). Aspects of the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 408-414.
- Morrow, P.C., & McElroy, J.C. (1987). Work commitment and job satisfaction over time: A study of managerial, professional, and technical employees. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 294-299.
- Neal, D., & Rosen, S. (2000). Theories of the distribution of earnings. *handbook of income distribution*, 1, 379-427.
- Otrebski, W. (2022). The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction: The type of educational institution moderating role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Örücü, E., & Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler Bandırma ve Erdek örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 141-166.

- Özdemir, M., & Civelek, Ş. (2015). Öğretmenlerin eğitimsel çevresel ve sosyal sorunları (Şırnak ili örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (26), 163-181.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Pektaş, T., Yaşar, M., & Can, T. (2023). Eğitim ortamlarında çalışanların iş doyumunu ve yabancılaşma ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 568-587.
- Sarı, R., & Güven, A. (2007). Kalkınmada öncelikli yöreler uygulamasının iller arası gelir dağılımı üzerindeki etkisi. *ODTÜ*.
- Sarıca, S. (2006). *İlköğretim okulu müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştıkları yönetsel sorunlar*. İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sevinç, Ş., & Çelebi, M. (2020). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(29 Ekim Özel Sayısı), 1-1. <https://doi.org/10.26466/opus.696882>
- Sığrı, Ü., & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, X (1), 142-167. <http://efdergi.yyu.edu.tr>
- Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.

- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumunu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi (Ankara Yenimahalle ilçesi örneği)*.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi)*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *educational review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Tunçbilek, S., & Büber, H. (2016). Özel eğitim okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik duygusu ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Ankara örneği. *Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Arayışı Dergisi (UEMAD)*, 3(1), 1-10.
- Tütüncü, Ö., & Kozak, M. (2007). An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 8(1), 1–19. https://doi.org/10.1300/J149v08n01_01
- Uysal, E., & Göksel, İ. (2018). Cinsiyete dayalı kuznets eğrisi: türkiye'de kadın iş gücü katılım oranının yükselmemesinin nedenleri. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(10), 47-56.
- Ülker, F. E., & Özdemir, G. (2016). İş tatmininin örgütsel bağlılığa olan etkisi: Kooperatif işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 331-352.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113–118.
- Üngüren, E., & Yıldız, S. (2009). Konaklama işletmelerinde çalışanların demografik değişkenlerinin iş tatminine etkilerinin saptanması yönelik bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 37-47.
- Ünsal, P. (2005). Bir iş doyum ölççeği geliştirme çalışması. *Yönetim*, 16(51).
- Ünsal, P. (n.d.). *Bir iş doyum ölççeği geliştirme çalışması*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara üniversitesi sbf dergisi*, 62(01), 253-278.
- Yıldırım, İ., Akan, D., & Yalçın, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve okul etkililiği algıları arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. <https://doi.org/10.17556/erziefd.308643>
- Yılmaz, D. (2019). *İş doyumunun motivasyona etkisi: Mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Yirmibeş, H., & Uçar, M. Y. (2022). Öğretmenlerin iş doyumunun demografik değişkenler açısından incelenmesi: Aydın ili örneği. *Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Araştırı Dergisi (UEMAD)*, 2(2), 1-16.

EKLER

EK-1 Veri Toplama Araçları

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Medeni Durumunuz?

Evli Bekar Dul

3. Mesleki Kıdeminiz?

(0-5) Yıl arası (6-10) Yıl arası (11-15) Yıl arası 16-20 Yıl arası 21yıl ve üstü

4. Mezun olduğunuz fakülte türü?

Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Eğitim Fakültesi Diğer Bölümleri

Fen Edebiyat Fakültesi

Diğer Fakülteler

5. Görev yapmakta olduğunuz yer?

Köy Belde İlçe Merkezi İl Merkezi

6. Eğitim Durumunuz?

Lisans Yüksek Lisans Doktora

TABLO 1: İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

NO	Ölçek Maddeleri	HAYIR	KISMEN	EVET
1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.			
2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum.			
3	Öğretmenlik tam bana göre.			
4	Okulda sevmediğim insanlar var.			
5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.			
7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.			
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16	Okulumu seviyorum.			
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.			
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.			
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor.			
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			
23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.			
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			
26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarıma denk değil.			
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.			
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35	Okulda rahatsız edici dost- ahbab ilişkileri var.			
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.			
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			

EK-2 Araştırma Ölçekleri Kullanım Onayları



Zeynep ASLAN <

Ölçek İzni

İdris Şahin <
Alıcı: Zeynep ASLAN <

15 Ocak 2024 11:01

Sayın Zeynep ASLAN PULAT,
Geliştirmiş olduğum "İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ"ni tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Çalışmanızda başarılar dilerim.
Prof. Dr. İdris Şahin

.....
İdris Şahin
Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

Uğur Mumcu Cadde 135. Sokak, NO: 5
35150 Buca, İzmir - Türkiye

PhD, Educational Administration
Works as an associate prof at Dokuz Eylül University, İzmir, Türkiye
Dokuz Eylül University, Buca Faculty of Education
Division of Educational Administration

.....
[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek 3. Etik Kurul Kararı



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :02/02/2024 Toplantı Sayısı: 03 Karar No :2024/127
Araştırmanın Başlığı	Kalkınmada Öncelikli İllerde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Belirlenmesi (Şırnak İli Örneği)
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Osman DALAMAN
Yardımcı Araştırmacı	Zeynep ASLAN PULAT Lisansüstü Öğrenci
Etik Kurul Kararı	17836 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “ Uygun ” olduğuna karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR

02/02/2024

Doç. Dr. Ahmet KURNAZ

Başkan