



ISSN:1306-3111  
e-Journal of New World Sciences Academy  
2009, Volume: 4, Number: 4, Article Number: 1C0097

#### **EDUCATION SCIENCES**

Received: July 2009  
Accepted: September 2009  
Series : 1C  
ISSN : 1308-7274  
© 2009 www.newwsa.com

**Günseli Girgin**  
Dokuz Eylül University  
gunseli.girgin@deu.edu.tr  
Izmir-Turkey

### **ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

#### **ÖZET**

Bu çalışma, öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörleri belirlemek amacı ile yapılmıştır. Çalışmaya 446 öğretmen katılmıştır. Araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizi sonrasında iş doyumunu etkileyen faktörler; öğretmenlerin medeni durumları, mesleklerini sevmeleri, yönetici ve meslektaşlarından gördükleri destekler, uyum ve davranış sorunu olan öğrencileri olup olmaması, okul ortamından memnun olmaları, geçim sorunları, mesleği seçme şekilleri, öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığına ilişkin görüşleri olarak saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyumu, Öğretmenlik Mesleği,  
Sosyal Destekler, İş Ortamı,  
Mesleğe İlişkin Görüşler

### **EXAMINATION OF THE FACTORS AFFECTING TEACHERS' JOB SATISFACTION**

#### **ABSTRACT**

This study is done to determine the factors affecting teachers' job satisfaction. 446 teachers attended to the study. In the research, Minnesota Job Satisfaction Inventory and an Information Form improved by the researcher were used. As a result of the data analyses, the factors affecting the job satisfaction are determined as; marital status, likeness of job, support of managers and colleagues, teaching the students with compliance and behavior problems, pleasure of the school whom working with, livelihood problems, sights about the social repute of teaching as a profession, willing selection of occupation and sights about selecting the job again if there were any chance to change it.

**Keywords:** Job Satisfaction, Teaching Profession,  
Social Supports, Job Environment,  
Sights According to the Profession

## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Son yıllarda çalışan kesimde görülen işten genel tatminsizlik, öğretmenlerde de görülmektedir. İş doyumu, bireyin yaptığı iş hakkındaki genel yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Robbins, 1999). İş doyumu, işyerindeki fiziksel koşullar, bireysel faktörler, yöneticiler ve meslektaşlarla yaşanan sorunlar, iş yeri politikaları ile ilişkili bulunmuştur (Archer et al. 1991; Abramis 1994; Abu AlRub 2004). İş doyumu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu durumlarda gerçekleşmektedir. İş doyumunu, çalışanların görev tanımlarının belirginliği, işe katılım oranı, parasal ödüller, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi birçok faktör etkilemektedir (Ting, 1997; Currivan, 1999). Yapılan çalışmalar, motivasyonu yüksek ve iş doyumuna ulaşmış çalışanların daha yüksek morale sahip olduğunu ve bunun sonucunda işyerine olan faydalarının artacağını ortaya koymaktadır (Schoderbek, Cosier & Aplin, 1991). İş doyumuyla ilgili yapılan araştırmaların amaçları; iş ortamındaki sorunları tanımlamak, iş yerindeki verim düşüklüklerinin nedenlerini ortaya çıkarmak, yöneticilerin tutumlarının etkisini değerlendirmektir (Karadal, 1994). İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve kurumsal olarak iki başlık altında incelenebilir. Bireysel faktörler; kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler ve sosyo - kültürel çevre, tecrübe, yaş ve aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâdır. İş ve iş ortamına bağlı kurumsal faktörler ise; işin toplum içindeki genel algılanması, işin yapısı ve zorluk derecesi, ücret, terfi imkânı ve statü olarak belirlenmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunun nasıl oluğu hakkında pek çok yaklaşım vardır. Mortimer (1979), bu yaklaşımları şöyle özetlemektedir:

- İş doyumu, işin kişinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyine bağlıdır.
- Bazı yazarlara göre iş doyumu, kişinin işinden almak istediği ile aldığı doyum arasındaki tutarsızlığın derecesine bağlıdır. Örneğin, bir kişinin, yaptığı iş için almayı beklediği ücret ile aldığı ücret arasındaki tutarsızlığın derecesi, bu kişinin ücreti konusundaki doyumun belirleyicisidir.
- Bir başka bir yaklaşıma göre iş doyumu çalışanın değerlerine bağlıdır.
- Diğer bir yaklaşım, daha çok hakkaniyet kuramına dayanır. Çalışan organizasyona kendi yaptığı katkıların sonucunda elde ettiklerini, diğer çalışanların elde ettikleri ile karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucu kendi aldıklarının daha az doyurucu olması çalışanın, işten doyum almamasına neden olacaktır.

Mc Gregor' (1967)'a göre çalışanın iş yaşamında edilgen olması, sorumluluktan kaçması, işine yönelik düşmanca tutumlarının olması onun kişilik özelliği değildir. Bireyler, gereksinimlerinin karşılanmadığı iş ortamlarında tembellik, edilgenlik, sorumluluk almak istememe, değişime direnç gösterme, her şeye itiraz etme gibi tutumlar sergilerler.

Eğitimde verimliliği etkileyen en önemli değişken, öğretmendir. Verimli öğretmen, öğrencinin en iyi şekilde öğrenmesini sağlayacak davranışlara sahip olan kişidir (Ataklı, 1996). Bu nedenle de eğitim-öğretim etkinliklerinde başarı ya da başarısızlık büyük ölçüde öğretmene bağlıdır. Öğretmenin rolünü etkileyen etkenlerden biri de öğretmenin beklentileri ve iş doyumudur. Öğretmenin meslek yaşamındaki doyum ya da doyumunluğu okulun yapısını ve işleyişini de değiştirir. Gerek bireysel özellikleri gerekse iş özellikleri bakımından istediği doyum elde etmiş olan öğretmenlerin daha verimli ve istekli olacakları savunulmaktadır (Bilgin, 1986). Chapman ve Lowther (1972),

öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri, öğretmenin kişilik özellikleri, mesleki becerileri, mesleki başarısının değerlendirilmesindeki kriterler, mesleki başarı durumu, aldığı takdir ve ödüller olarak sıralamaktadırlar.

## **2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)**

Bir toplumun sağlıklı, mutlu ve üretken olması, çalışanların işlerinden doyum almaları ile ilişkilidir. Çünkü iş yaşamı, insan yaşamının üçte birini oluşturmaktadır. Çalışanların işlerinden doyum sağlaması ve iş doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin neler olduğunun bilinmesi, toplumsal mutluluk için büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlik mesleği, ülke geleceği için kritik öneme sahiptir. Öğretmenlerin eğitim ortamlarını düzenlemek, uygun öğretim yöntemlerini uygulamak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevleri vardır. Öğretmenlerin mesleklerinden doyum almaları, onların mesleki verimliliğini artıracaktır. Bu düşüncelerden hareketle bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin belirlenmesidir.

## **3. YÖNTEM (METHOD)**

Çalışma 2008- 2009 Öğretim yılı Bahar döneminde İzmir ilinde görev yapan ilköğretim sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya 446 gönüllü öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin 270'i(%60,5) kadın, 176 (%39,5)'sı erkektir. 301 (%67,5)'i evli,145(%32,5)'i bekârdır. 413(%92,6)'sı mesleklerini sevdiklerini belirtirken 33(%7,4)'ü sevmediklerini söylemiştir. Öğretmenlerin 320 (%71.75)'i yöneticilerinden destek gördüğünü belirtirken 126(%28,5)'i destek görmediğini düşünmektedir. 387 (%86.77) kişi, meslektaşlarından destek gördüğüne inanmakta, 59(%13.23)'ü böyle düşünmemektedir. 337(%75.56)'sı sınıflarında davranış ve uyum sorunu olan öğrencileri olduğunu belirtirken 109 (%24.44)'ü sorunlu öğrencileri olmadığını belirtmektedir. Öğretmenlerin 369(%82.74)'ü çalıştığı okuldan memnun iken 77(%17.26)'sı memnun değildir. 359 (%80,5) kişi geçim sıkıntısı yaşadığını belirtirken 87 (%19,5)'i geçim sorunu olmadığını bildirmiştir. Öğretmenlerin 42 (%9,4)'si mesleklerinin toplumda hak ettiği saygınlığı bulduğunu düşünmekte iken 404 (%90,6)'sı böyle düşünmemektedir. Mesleklerini isteyerek seçen öğretmenlerin sayısı 374 (%83.86) iken isteyerek seçmeyenlerin 72(%16.14)'tür. Tekrar meslek seçme şansları olsa yine öğretmenliği seçmeyi düşünenlerin sayısı 338(%86), seçmeyi düşünmeyenler 108(%24)'tür.

Katılımcılara Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi formu uygulanmıştır. Ölçek ve anket, ders aralarında araştırmacının da hazır bulunduğu ortamda gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde gruplar arası farklılığı test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır.

### **3.1. Veri Toplama Araçları (Data Collecting Tools)**

Çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi formu kullanılmıştır.

#### **3.1.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Inventory)**

İş doyumunu saptamak üzere, Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Oran (1989) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Yıldırım (1996) tarafından yapılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı yanıt çizelgesi üzerinden değerlendirilmekte ve puan artıka iş doyumunu da artmaktadır. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20-100'dür.

### 3.1.3. Bilgi formu (Information Form)

Araştırmacı tarafından geliştirilen ankette katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, mesleklerini sevmeleri, yönetici ve meslektaşlarından aldıkları destek, öğrencilerinin davranış sorunları, çalıştıkları okuldan memnuniyet durumu, geçim sorunları, mesleklerinin toplumsal saygınlığına ilişkin görüşleri, mesleklerini isteyerek seçmelerine ve tekrar seçmelerine ilişkin görüşlerini belirleyen sorular bulunmaktadır.

### 4. BULGULAR (RESULTS)

Bu bölümde bağımsız değişkenler (cinsiyet, medeni durum, mesleğini sevme, yönetici ve meslektaşlardan alınan destek, öğrencilerinin davranış sorunları, çalışılan okuldan memnuniyet durumu, geçim sorunları, mesleğin toplumsal saygınlığına ilişkin görüşler, mesleği isteyerek seçme ve tekrar seçme konusundaki görüşleri) ile iş doyumu puanı ortalamalarının farklılıkları test edilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyete göre iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 1. Results of job satisfaction points with respect to gender)

Cinsiyet	n	İş doyumu
Kadın	270	70,13
Erkek	176	71,28
		t: .964 p: ,336

Cinsiyete göre iş doyumu puanları incelendiğinde; kadınların iş doyumu puanları ortalamaları 70.13, erkeklerin 71.28'dir. Gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 2. Medeni duruma göre iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 2. Results of job satisfaction points according to the marital status)

Medeni durum	n	İş doyumu
Evli	301	71,54
Bekâr	145	68,60
		t:2.356 p:.019 p<.05

Medeni duruma göre iş doyumu puanları değerlendirildiğinde; evli olanların iş doyumu puan ortalamaları, 71.54, evli olmayanların 68.60'dır. Gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır (p<.05).

Tablo 3. Mesleği sevme durumuna göre iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 3. Results of job satisfaction points with regard to the likeness of job)

Mesleği sevme durumu	n	İş doyumu
Evet	413	71.51
Hayır	33	59.03
		t 5.782 p.000 p<.001

Tablo 3'te öğretmenlerin mesleklerini sevme durumları ile iş doyumu puanları karşılaştırılmıştır. Mesleklerini sevenlerin iş doyumu puanı ortalaması 71.51, sevmeyenlerin 59.03'tür. Ortalamalar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır (p<.001).

Tablo 4. Yönetici desteğine göre iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 4. Results of job satisfaction points according to the support  
of the managers)

Yönetici desteği	n	İş doyumu
Evet	320	73.56
Hayır	126	63.07
		t:8.716 p: .000 p<.001

Okul yönetimi tarafından desteklendiğini ve takdir edildiğini düşünen öğretmenlerin iş doyumu puanları ortalamaları 73.56, düşünmeyenlerin 63.07'dir. Yönetim tarafından desteklendiğini düşünen öğretmenlerin iş doyumu puanları daha yüksektir (p<.001).

Tablo 5. Meslektaş desteğine göre iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 5. The Results of job satisfaction points with respect to the  
support of the colleagues)

Meslektaş desteği	n	İş doyumu
Evet	387	71.65
Hayır	59	63.46
		t:4.822 p:.000 p<001

Tablo 5'te meslektaş desteği ile iş doyumu puanları analiz edilmiştir. Meslektaşlarından destek gördüğünü düşünenlerin iş doyumu puanları ortalamaları 71.65, görmediğini düşünenlerin 63.46'dır. Gruplar arası farklılık, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<.001)

Tablo 6. Davranış sorunu olan öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu  
puanlarının sonuçları  
(Table 6. Results of job satisfaction points of the teachers with  
students who have behavior problems)

Dav. Sor. Öğr.	n	İş doyumu
Evet	337	69.64
Hayır	109	73.49
		t:2.844 p.005 p<.05

Öğrencilerinde davranış sorunu olduğunu düşünen öğretmenlerin iş doyumu puanı ortalaması 69.64, sorunlu öğrencisi olmadığını düşünenlerin 73.49'dur. Gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır (p<.05).

Tablo 7. Çalıştığı okuldan memnun olma ile iş doyumu puanlarının  
sonuçları  
(Table 7. Results of job satisfaction points according to the pleasure  
of the school whom working with)

Okul memnuniyeti	n	İş doyumu
Evet	369	72.05
Hayır	77	63.57
		t:5.666 p: .000 p<.001

Çalıştığı okuldan memnun olma ile iş doyumu puanları ortalamaları karşılaştırıldığında; çalıştığı okuldan memnun olanların iş doyumu puanı ortalamaları 72.05, olmayanların 63.57 bulunmuştur Okul ortamından memnun olanların iş doyumu puanları memnun olmayanlardan anlamlı düzeyde yüksektir (p<.001).

Tablo 8. Geçim sorunları ile iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 8 Results of job satisfaction points with regard to the  
livelihood problems)

Geçim sorunu	n	İş doyumu
Hayır	87	76.42
Evet	359	69.17
		t:5.039 p: .000 p<.001

Tablo 8’de geçim sorunu yaşayan ve yaşamayan öğretmenlerin iş doyumları karşılaştırılmıştır. Geçim sorunu yaşamayan öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları, 76.42, geçim sorunu olan öğretmenlerin ise 69.17’dir. Bu sonuçlara göre geçim sorunu olmayan öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları, geçim sorunu olanlardan anlamlı düzeyde yüksektir (p<.001).

Tablo 9. Öğretmenlerin mesleklerinin saygınlığı hakkındaki görüşleri  
ile iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 9. Results of job satisfaction points with respect to the  
teachers’s sights about repute of occupation)

Öğr. Saygınlığı	n	İş doyumu
Evet	42	77.66
Hayır	404	69.85
		t:3.960 p:.000 p<.001

Öğretmenlerin mesleklerinin toplumda hak ettiği saygınlığı bulup bulmadığına ilişkin görüşleri ile iş doyumu puanları analiz edildiğinde; hak ettiği saygınlığı bulduğuna inananların iş doyumu puan ortalamaları 77.66, inanmayanların 69.85’tir. Gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır (p<.001)

Tablo 10. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme ile iş doyumu  
puanlarının sonuçları  
(Table 10. Results of job satisfaction points with respect to willing  
selection of occupation)

Mes. İst. Seçme	n	İş doyumu
Evet	374	71.56
Hayır	72	65.55
		t:3.832 p:.000 p<.001

Tablo 10’da mesleğini isteyerek seçme ile iş doyumu puanları karşılaştırılmıştır. Mesleğini isteyerek seçenlerin iş doyumu puan ortalamaları 71.56, isteyerek seçmeyenlerin 65.55’tir. Gruplar arası farklılık istatistiksel olarak önemlidir (p<.001).

Tablo 11. Öğretmenlerin mesleklerini tekrar seçme hakkındaki görüşleri  
ile iş doyumu puanlarının sonuçları  
(Table 11. Results of job satisfaction points according to the sights  
about selecting the job again if there were any chance to change it)

Tekrar seçme isteği	n	İş doyumu
Evet	338	72.21
Hayır	108	65.50
		t:5.041 p: .000 p<.001

Tablo 11’de öğretmenlerin “mesleklerini tekrar seçme şansı olsaydı seçerler miydi” sorusuna “evet” diyenlerin iş doyumu puan ortalamaları 72.21, “hayır” diyenlerin 65.50’dir. Ortalamalar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır (p<.001).

## **5. TARTIŞMA (DISCUSSIONS)**

Çalışmada, kadın ve erkek çalışanların iş doyumları düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı görülmüştür. Literatürde bu konuda farklı görüşler mevcuttur. Bazı çalışmalar, kadınların erkeklere oranla daha düşük iş doyumları yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Hulin & Smith 1964; Sauser ve York 1978). Bazı çalışmalarda ise cinsiyet değişkeninin iş tatmin düzeyinde farklılığa yol açmadığı saptanmıştır (Oran,1989; Heller, Clay & Perkins 1993; Musal, Elçi ve Ergin,1995; Öncel, 1998; Çetinkanat, 2000; Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu 2000; Esen 2001, Yıldız ve diğ.,2003).

Medeni duruma göre iş doyumları puanları incelendiğinde; evli olanların iş doyumunun bekârlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuçlar, literatür ile uyumludur (Kemaloğlu, 2001; Pathman ve ark.2001; Özaltın, Kaya, Demir, Özer 2002). Bununla beraber Öncel'in (1998) yaptığı araştırmada, bekâr öğretmen elemanlarının iş doyumları evlilerden daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleklerini sevmeye durumları ile iş doyumları puanları değerlendirildiğinde mesleklerini sevenlerin, işlerinden daha fazla doyum aldığı görülmektedir. Bireylerin işi sevmeleri, o işten doyum almalarının çok önemli bir boyuttur. Çalışanın işine karşı olumlu tutum içinde olması, önce kendi mutluluğunu arttırmaktadır. İşinden doyum alan çalışan, verimli çalışacak ve iş verimi artacaktır (Quarstein et al., 1992; Baysal ve Tekarslan, 1996).

Yönetici desteği ve takdiri ile iş doyumları puanları değerlendirildiğinde; yönetim tarafından desteklendiklerini ve takdir edildiklerini düşünen öğretmenlerin iş doyum puanları diğerlerinden yüksek bulunmuştur. Bazı çalışmalar, ödüllerin kişinin gösterdiği performans karşısında yetersiz kalması durumunda doyumsuzluğun ortaya çıkacağını göstermektedir (Newstorm & Davis 1993). Çalışanlarına destek olan, onları engellemeyen, yerli yersiz hata aramayan, takdir eden, çalışana güven duyduğunu gösteren yöneticilerin, çalışanların iş doyum düzeylerini arttırmada etken olduğu bildirilmektedir (Başaran 1982; Baysal 1993). Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006)'a göre, yöneticiler daha iyi çalışma şartları sağladıkları takdirde öğretmenlerin iş doyumları artırılabilir.

Meslektaş desteği ve iş doyumları puanları incelendiğinde; meslektaşlarından destek gördüğünü düşünen öğretmenlerinin iş doyumlarının görmeyenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Luthans(1994), kişinin iş tatmini için gerekli beş boyuttan biri olarak iş arkadaşlarını tanımlamaktadır. Ona göre, çalışanların birbirleriyle olan etkileşimleri ve sosyal destek derecesi iş doyumları için önemlidir.

Öğrencilerinde davranış sorunu olan öğretmenlerin iş doyumları puanı incelendiğinde bu faktörün iş doyumları açısından önemli olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin olumsuz davranışları, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuçlar alan yazınla uyumludur (Kuruüzüm ve Çelik 2005).

Çalışma ortamını sevmeye ile iş doyumları puan ortalamaları değerlendirildiğinde çalıştığı ortamdan memnun olanların iş doyumları olmayanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayan, Kocacık ve Karakuş(2009)'un 482 lise öğretmeni ile gerçekleştirdiği çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışanlar işlerinden ne kadar memnunsalr, o kadar az işten ayrılma, daha fazla iş yerlerinde kendilerinden beklenen davranışları gösterme ve genel olarak iş yaşamlarından daha fazla memnun olma eğilimi göstermektedirler (Hackett ve Guion, 1985; Judge ve Watanabe, 1993).

İş doyumları ile geçim sorunları değerlendirildiğinde, geçim sorunu olmayan öğretmenler, işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. İş doyumlarının gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten

bazı çalışmalar vardır. Ücret ne denli yüksekse, doyumda o denli yüksek olmaktadır (Kolasa, 1969). Bireyin maddi sorunları performansını düşürmekte, devamsızlık ve işi bırakma ihtimalini artırmakta ve böylelikle işten duyduğu doyumsuzluk düzeyini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988).

Öğretmenlerin mesleklerinin saygınlığı hakkındaki görüşleri ile iş doyumunu puanları değerlendirildiğinde, mesleklerinin hak ettiği toplumsal saygınlığı kazandığını düşünen öğretmenler, işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. Yapılan çalışmalarda toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde çalıştığını düşünenlerin daha yüksek iş doyumunu aldıkları görülmüştür (Davis, 1988; Hickson & Oshagbemi, 1999).

Mesleğini isteyerek seçme ve iş doyumunu puanları ortalamaları değerlendirildiğinde mesleklerini isteyerek seçenler, iş doyumunu açısından daha şanslı bulunmuşlardır. Sevimli ve İşcan (2005) tarafından Erzurum'da çalışan 454 hekim üzerinde gerçekleştirilen çalışmada meslek seçimine kendisi karar veren hekimlerin iş doyum puanları diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur. Manisa ilinde 860 ebe ile gerçekleştirilen bir çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Seyhan, Deveci, Baydur, Kuşçu, Ertekin, 2003).

Mesleklerini tekrar seçme şansı olsa tekrar seçip seçmeyecekleri konusundaki görüşleri ile iş doyumunu puanları değerlendirildiğinde; "Tekrar seçerdim" diyenlerin iş doyumunu puanları daha yüksek bulunmuştur. Gençay tarafından 93 beden eğitimi öğretmeni ile yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Gençay, 2007).

## 6. SONUÇLAR (CONCLUSIONS)

Çalışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Cinsiyete göre iş doyumunu puanları farklılık göstermemektedir.
- Evli öğretmenlerin iş doyumunu puanları bekâr öğretmenlerden yüksektir.
- Mesleğini severek yapan öğretmenlerin iş doyumunu daha fazladır.
- Okul yönetiminden destek gördüğünü düşünen öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir.
- Meslektaşlarından destek gördüğünü düşünen öğretmenlerin iş doyumunu daha fazladır.
- Öğrencilerinde davranış sorunları olan öğretmenlerin iş doyumunu daha düşüktür.
- Çalıştığı okuldan memnun olan öğretmenlerin iş doyumunu daha fazladır.
- Maddi sorunları olduğunu belirten öğretmenlerin iş doyumunu daha azdır.
- Mesleklerinin hak ettiği saygınlığı bulduğuna inanan öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir.
- 10.Mesleklerini isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir.
- 11.Mesleği tekrar seçme şansı olsa yine seçmeyi düşünenlerin iş doyumunu daha fazladır.

Bu sonuçlar ışığında öğretmenlerin iş doyumunun artırılması için şunlar önerilmektedir:

- Okul yönetiminden ve meslektaşlarından destek gördüğünü düşünen öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir. Bu nedenle okul yönetiminin öğretmenlerini desteklediğini ve yanında olduğunu hissettiren davranışlar sergilemesi yararlı olacaktır. Benzer şekilde iş ortamındaki diğer öğretmenlerin birlik ve beraberlik duygusu içinde birbirlerine destek sağlayarak iş yaşamını daha mutlu bir ortama kavuşturmaları yararlı olacaktır. Bu amaçla



yönetici ve meslektaşların ara sıra informal toplantılarla bir araya gelmeleri ve birbirlerini daha iyi tanımaları sağlanabilir.

- Öğrencilerinde davranış sorunları olan öğretmenlerin iş doyumuna daha düşük bulunmuştur. Öğrencilerin uyum ve davranış sorunları sınıf düzeni açısından oldukça sıkıntılı bir ortama neden olmaktadır. Bu nedenle rehberlik servisleri ile daha yakın iletişime geçmek ve sorunların çözümü için okul-aile ve rehberlik birimlerinin iletişiminin arttırılması yararlı olacaktır. Benzer şekilde velilerle yaşanan sorunlar da öğretmenin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Bu sorunun çözümü için velilerle düzenli sınıf ve okul bazında sadece öğrenci sorunlarına yönelik değil, bilgilendirme ve aileyi daha yakından tanıma toplantıları düzenlenmelidir. Eğer koşullar uygun ise aileyi kendi ortamında tanıma fırsatı sağlayan ev ziyaretleri düzenlenmelidir.
- Çalıştığı okuldan memnun olan öğretmenlerin iş doyumuna daha fazla bulunmuştur. Bu nedenle öncelikle okul ortamı, öğretmenlerinde fikirleri alınarak düzenlenmeli ve öğretmenin kendini okulun bir parçası olarak hissetmesi sağlanmalıdır.
- Maddi sorunları olduğunu belirten öğretmenlerin iş doyumuna daha düşük bulunmuştur. Öğretmenler bir yandan ülkelerin geleceğini oluşturan çocukları yetiştirirken bir yandan da geçim sorunları ile başetmeye çalışmaktadırlar. Öğretmenlerin yaşam kalitelerinin arttırılması konusunda kararlar alınarak, onların okul çıkışı geçim sorunlarının baskısından kurtulmaları sağlanmalıdır.
- Mesleklerinin hak ettiği saygınlığı bulduğuna inanan öğretmenlerin iş doyumuna daha yüksektir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinin hakettiği saygınlığı kazanması yönünde adımlar atılmalıdır.
- Mesleklerini isteyerek seçen ve tekrar seçme şansı olsa yine seçmeyi düşünenlerin öğretmenlerin iş doyumuna daha yüksektir. Bu sorunun çözümü için meslek seçimi konusunda gençlerin bilinçlendirilmesi ve meslek tanıtımlarının daha etkin biçimde yapılması yararlı olacaktır.

#### **KAYNAKLAR (REFERENCES)**

1. Abramis, D.J., (1994). Work role ambiguity, job performance: Metaanalyses and review. *Psychol Rep*, 75(3), pp:1411-1433
2. Abu Al Rub, R.F., (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *J. Nurs School*, 36(1), pp:73-78.
3. Archer, L.R., Keever, R.R., Gordon, R.A., and Archer, R.P., (1991). The relationship between resident's characteristics, their stress experiences, and their psychosocial adjustment at one medical school. *Acad Med*, 66(5), pp:301-303.
4. Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H., (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), ss:18-25
5. Ataklı, A., Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı:256 ss:7-14, 1999.
6. Başaran, İ., (1982). Örgütsel Davranış, A.Ü Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No:108, Ankara.
7. Baysal, A.C., (1993). Çalışma Yaşamında İnsan, İ.Ü. İşletme Fakültesi, Fakülte Yayını, No.128, İstanbul.

8. Baysal, A.C. and Tekarslan, E., (1996). Davranış Bilimleri (2. Basım), İstanbul.
9. Bilgin, A.Ö., (1986). A Study on the Relative Contributions of Motivators and Hygienes to Overall Job Satisfaction of Turkish Secondary School Teachers. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, O.D.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
10. Chapman, D. and Lowther, M., (1972). Teacher satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*, 75, pp:156-165
11. Curriivan, C. and Douglas, B., (1999). The Causal Order Of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Models Of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), pp:495-524.
12. Çetinkanat, C., (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara, Anı Yayıncılık.
13. Davis, K., (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, Çeviren: Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
14. Erdoğan, İ., (1991). İşletmelerde Davranış, İstanbul İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No:242.
15. Esen, N., (2001). Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
16. Gençay, Ö.A., (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2) ss:765-780.
17. Hackett, R.D. and Guion, R.M., (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.:53 pp:340-381
18. Heller, H.W., Clay, R., and Perkins, C., (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. *Journal of School Leadership*, 3(1), pp:74-86.
19. Hickson, C. and Oshagbemi, T., (1999). "The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research", *International Journal of Social Economics*, 26 (4), pp:537-544.
20. Hulin, C.L., Smith, P.C., (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48 (2), pp:88-92.
21. Judge, N.A., Watanabe, S., (1993). Another look at the satisfaction-life satisfaction relationship. *J Appl. Psychol.* 78, pp:939-948.
22. Karadal, H., (1994). Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
23. Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S., (2000). Hekimlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11, ss:49-57.
24. Kemaloğlu, E., (2001). A research on the job satisfaction of the instructors of english at Yıldız Technical University basic english department. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi.
25. Kolasa B.J., (1969). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çev: Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
26. Kuruüzüm, A. ve Çelik, N., (2005). İkinci merteye faktör modeli ile Öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi, *Hacettepe Üni. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 ss: 137-146
27. Luthans, F., (1994). *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc. pp:114.
28. McGregor, D., (1967). *The Professional Manager*, McGraw Hill.
29. Mortimer, J.T., (1979). *Changing Attitudes Toward Work*. New York, Work in America Institute.

30. Musal, B., Elçi, Ç.Ö. ve Ergin, S., (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10 (68), ss:2-7.
31. Newstorm, J.W, Davis, K., (1993). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*, New York, McGraw Hill.
32. Oran Başkaya, N., (1989). *Job Satisfaction of a Group of Academic Staff in Marmara University (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi)*.
33. Öncel, T.A., (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi.*
34. Özaltın, K. ve Demir, Ö., (2002). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Gülhane Tıp Dergisi 44(4), ss:423-427.*
35. Pathman, D.E., Konrad, T.R., Williams, E.S., Scheckler, W.E., Linzer, M., and Douglas, J., (2001). *Physician Job Satisfaction, Dissatisfaction, and Turnover, The Journal of Family Practice, 51 (7), pp:593.*
36. Robbins, S.P., (1999). *Organizational Behavior. (8th Edition) New Jersey, Prentice Hall, pp:142.*
37. Quarstein, V.A., McAfee, B.R., Glassman, M., (1992). "The situational Occurrences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations, 45,pp:859-873.*
38. Saal, F.A. and Knight P.A., (1988). *Industrial and Organisational Psychology. Science and Practica Brooks/Cole Publisher.*
39. Sauser, W.I. and York, C.M., (1978). *Sex differences in job satisfaction:A reexamination, Personnel Psychology, 31(3), pp.537-547.*
40. Schoderbek, P.P., Cosier, R.A., and Aplin, J.C., (1991). *Management, Harcourt Brace Jovanovich Publishers, USA.*
41. Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F., (2005). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış dergisi, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 5(1), pp:55-65.*
42. Deveci, S. ve Kuşçu, E., (2003). *Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. Manisa İl Sağlık Müdürlüğü yillığı.*
43. Ting, Y., (1997). *Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees. Public Personnel Management, 26(3), pp:313-334.*
44. Tsigilis, N., Zachopoulou, E., and Grammatikopoulos, V., (2006). *Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. Educational Research and Review, 11(8), pp:256-261.*
45. Weiss, D.J.R., Davis, R.V. England, G.E., Lofquist, L.H., (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, University of Minnesota Industrial Relations Center Pub.*
46. Yıldırım, F., (1996). *Banka Çalışanlarında Algılanan Rol Çatışması ve Belirsizliği Ve İş Doyumu İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi.*
47. Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A., (2003). *İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu, İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66(1), ss:1.*