



Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının Veri Analizinin İncelenmesi

Adile şule Türk

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni

asuleturk@gmail.com, ORCID:0009-0003-9998-220X

Özet

Bu çalışmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki (iş) doyumuna yönelik algılarının belirlenmesi amacıyla veri analizleri incelenmiştir. Tarama modelinde yapılan araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında görev yapan lise öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak çalışmaya gönüllü olarak katılan 88 öğretmen seçilmiştir. Çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde öğretmenlerin mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerine verdikleri yanıtların ortalamalarını belirlemek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Normal dağılıma uygun olan ifadelere verilen cevapların belirlenen değişkenlere göre incelenmesi için t-testi ve tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Mesleki Doyum Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri Alfa=,659 olarak bulunmuştur. Bu değerin $0,60 < \text{cronbach's alpha} < 0,80$ aralığında olması, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Mesleki Doyum Ölçeği, 20 ifade ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve ölçek maddeleri şu şekildedir: İki faktörün açıkladığı varyans oranı %48,8 olup, bunun %36,4'ünü nitelikleri uygunluk boyutu, %12,2'sini ise gelişme fırsatı boyutu açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ortaöğretim Kurumları, Öğretmen, Mesleki Doyum, Veri Analizi

Investigation of the Data Analysis of the Professional Satisfaction of Teachers Working in Secondary Education Institutions Affiliated to the Ministry of National Education

Abstract

In this study, data analysis was examined in order to determine the perceptions of teachers working in secondary education institutions towards professional (job) satisfaction. The working group of the research conducted in the screening model was composed of high school teachers working in the 2023-2024 academic year. In the research, 88 teachers who voluntarily participated in the study were selected using the simple random sampling method. The Occupational Satisfaction Scale developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (2005) was used in the study. In the analysis of the data, descriptive statistics were made in order to determine the averages of the responses given by teachers to their opinions about their professional satisfaction. T-test and one-way Anova analysis were performed to examine the answers given to the expressions that correspond to the normal distribution according to the determined variables. According to the results of the reliability analysis of the Occupational Satisfaction Scale, Cronbach's Alpha value was found to be $\alpha = .659$. The fact that this value is in the interval of $0.60 < \text{Cronbach's alpha} < 0.80$ shows that the scale is reliable. The Occupational Satisfaction Scale consists of 20 expressions and two sub-dimensions. These sub-dimensions and scale items are as follows: the variance ratio explained by two factors is 48.8%, of which 36.4% is explained by the qualifications suitability dimension, and 12.2% is explained by the development opportunity dimension.

Key Words: Secondary Education Institutions, Teachers, Professional Satisfaction, Data Analysis

Giriş

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

Bu araştırmanın problemi; “Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nasıldır?” olarak belirlenmiştir.

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

- Katılımcıların demografik değişkenleri nasıldır?
- Katılımcıların iş doyumları ne düzeydedir?
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri cinsiyete göre değişmekte midir?

- Katılımcıların iş doyum düzeyleri kıdemlerine göre değişmekte midir?
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri yaşlarına göre değişmekte midir?
- Katılımcıların iş doyum düzeyleri eğitim durumlarına göre değişmekte midir?

Bu araştırma ile elde edilen sonuçların, okullarda kaliteli çıktı sağlamada önemli rol oynayan öğretmenlerin performans artışını anlamlı bir şekilde etkileyen iş doyumunu hakkında öğretmen perspektifini ortaya koyması ve böylece alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın ayrıca, öğretmenlerde iş doyumunun etkilendiği unsurların tespit edilmesi ve belirlenen konularda iyileştirmeler yapılması için bir farkındalık ortaya koyması açısından da önemli olduğu söylenebilir. Lise öğretmenlerinin mesleki doyumunu, eğitim sisteminin temel taşlarından birini oluşturan öğretmenlerin memnuniyet ve motivasyon düzeylerini belirler. Bu nedenle, lise öğretmenlerinin mesleki doyumunu değerlendirmek, eğitim kalitesini artırmak ve öğrenci başarısını desteklemek açısından büyük öneme sahiptir.

Araştırmada:

- Çalışma kapsamında algılarına başvurulmuş öğretmenlerin sorulara doğru cevaplar verdiği,
- Araştırmaya katılanların sorulara samimi ve içten cevap verdikleri, varsayılmıştır.

Ayrıca;

- Bu araştırma, 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Bu çalışma Mesleki Doyum Ölçeğine katılımcıların verdiği cevaplardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

İŞ DOYUMUNUN KURAMSAL ALTYAPISI

İş doyumunun kurumda gerçekleşmesi için, çalışanların ve iş ortamının detaylı bir şekilde incelenmesi, mevcut sorunların belirlenmesi ve ortaya çıkan sorunlara yönelik etkili çözümler geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu süreç, işin doğası, çalışma koşulları, ücret ve benzeri faktörlerin çalışanların duygusal tepkilerini etkileyen önemli değişkenler olarak değerlendirilir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

İş doyumunu ile çalışanın ve kurumun verimliliği arasında her ne kadar çok güçlü bir ilişki olmadığı belirtiliyor olsa da çalışanların başarısı, iş isteği ve mutluluğunu etkileyen iş doyumunun kurumun verimliliğine katkısı olacağı daha mümkün görünmektedir.

Buna rağmen yapılan araştırmalar bu iki önemli kavramın birbirini direkt etkilemediğini göstermektedir. Yani aralarında neden sonuç ilişkisi yoktur. Bunun nedeni ise bu iki kavramı ana etkenlerinin birbiriyle aynı olmamasıdır.

İş doyumunu çalışanın yaşı kıdemi görevi eğitim durumu kişilik özellikleri gibi faktörlerden etkilenirken verimlilik ise ekonomik durum yetenek bilgi beceri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Diri, 2015).

İş doyumunu iş görenlerin yaptıkları işe karşı besledikleri olumlu veya olumsuz duygu, düşünce davranış, inanç ve değerlendirmelerden oluşan tutumları tutumlarıdır. Bu nedenle her ne kadar moral kavramı ile yakından ilgili olsa bile farklı bir anlam taşımaktadır.

Kurumun ya da bir çalışma kümesinin belli ve ortak bir amaca ulaşabilmek maksadıyla kararlılıkla yol alabilme isteği ve becerisidir (Akkaya, 2015).

İş doyumunu, çalışanların mevcut işleri hakkındaki duygusal tepkilerini ifade ederken, moral gelecekteki beklentileri de içerecek şekilde, çalışanların işleri hakkında olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerini ifade eder.

İki kavram arasındaki bir başka farklı nokta ise moralin bir çalışma kümesinin iş ile ilgili olumlu tutumları olmasına rağmen, iş doyumunu ise tek bir çalışanın işe karşı duyduğu olumlu durumları ifade etmesidir.

Kısaca iş doyumunu sadece bir birey ile ilgili iken moral daha çok ekip, küme ve grup ile ilgilidir (Lüleci, 2017).

Moral kavramı yaşamın belirli bir bölümüne ya da duruma karşı alınmış bir tutum olarak tanımlanır. Aynı zamanda, çeşitli işlerin seyri karşısında verilen olumlu ya da olumsuz yargıların ortaya çıkardığı genel bir yaşantı anlamında da kullanılır.

Bunun sonucu olarak bulunduğu kurumdan gurur duyan, kuruma bağlı olan ve kurum tarafından sağlanan ücret ve statüden doyum elde edebilen çalışanların morallerinin yüksek olacağı söylenilebilir (Eren, 2004).

İş doyumunu ile bir isteği ve amacı doyurmaya yönelik çaba anlamına gelen güdüleme arasında yakın bir ilişki vardır. Bir kurumda yeterli düzeyde güdüleme olmadığında çalışanlardan iş doyumunun sağlanması ve çalışanların kurumun amaçlarına yönelik çaba sarf etmesi pek mümkün olmayacaktır.

Yapılacak olan bir işin çekici kılınabilmesi için, işi yapacak olan kişinin karakterine uygun biçimde hazırlanması bu sayede işin çalışan tarafından benimsenmesini ve beğenilmesini sağlamak gerekmektedir.

Bir işi çekici kılacak durumları yönetim bilimlerinde şu şekilde özetlemek mümkündür (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012):

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

İş görenlere, işin standardını ve verimliliği değiştirmeden, kurumun belirlemiş olduğu amaçlar doğrultusunda isteklerini arttırmak, hedeflere yönlendirmek ve bu hedeflere inandırmak kurumlar açısından çok büyük önem arz etmektedir.

Çalışanların devamsızlığı da kurumların verimliliği açısından olduğu kadar, işgörenlerin moral, mutluluk ve sağlığı bakımından da önemlidir.

İşe devamsızlık veya işi aksatma çalışan bireyin çalışma planına göre belirlenen zaman dilimi içerisinde işe gelmemesi olarak tanımlanabilmektedir.

Çalışanların devamsızlık yapmalarının sebepleri genel olarak şu şekilde sıralanabilmektedir (Açıkalın, 2016: 12):

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

Önemli bir kurumsal sorun olan çalışan devamsızlığını önlemek ayrı bir emek ve çaba sarf edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Devamsızlık ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu birçok araştırma ve inceleme sonucunda ortaya konulmuştur. İşten doyum elde edemeyen ve iş yerinde mutlu olmayan

bireylerin işlerine karşı olumlu tutumları azalmakta bunun sonucunda ise işe geç gelme veya hiç gelmeme davranışlarını ortaya koymaktadırlar.

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

Benzer şekilde iş doyumunu ile çalışan sağlığı arasında da bu sefer pozitif yönde bir ilişki bulunduğu bilinmektedir.

Bireylerin uyku dışında en fazla zaman geçirdikleri ortam iş yerleridir. Bu sebeptendir ki iş doyumunu, işgörenin ruhsal, biyolojik ve fizyolojik sağlığıyla yakın ilişki içerisinde.

Çalışanın mutlu olmadığı, beklentilerini karşılamayan, küçük düşürüldüğü bir iş bireyin ruh sağlığına olumsuz etki edeceği ifade edilmektedir.

Diğer bir ifadeyle işten doyum sağlanmadığı zaman fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Bir işe kendisini bağlayacak hiçbir şeyi olmayan bir çalışan alternatifi olduğu zaman iş değiştirme eyleminde bulunabilecektir. İş değiştirmelerin sebeplerinin başında iş doyumsuzluğu gelmektedir (Diri, 2015).

Toplumsal koşullardan etkilendiği bilinen iş doyumunu, koşulların uygun olmadığı ortamlarda iş doyumuna negatif yönde, uygun olduğu ortamlarda ise pozitif yönde etki etmesi beklenmekte beraber durum her zaman bu şekilde olmayabilmektedir.

Çalışanlar genellikle kendi çalışma koşullarını toplum içerisindeki diğer çalışma koşullarıyla karşılaştırıp toplumun genelinden daha iyi bir koşulda olup olmadıklarını gözlemlemektedirler.

Kendi koşulları toplumun koşullarından daha iyi olduğu durumlarda çalışanların iş doyumlarının pozitif yönde artış göstermesi beklenmektedir (Akkaya, 2015).

YÖNTEM

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

Araştırmanın Modeli

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

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında görev yapan lise öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmada uygun örnekleme yöntemi kullanılarak, çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 88 öğretmen seçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

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

Orijinal çalışmada, Mesleki Doyum Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri $\alpha = ,659$ olarak bulunmuştur.

Bu değerin $0,60 < \text{cronbach's alpha} < 0,80$ aralığında olması, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Mesleki Doyum Ölçeği, 20 ifade ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve ölçek maddeleri şu şekildedir:

İki faktörün açıkladığı varyans oranı %48,8 olup, bunun %36,4'ünü nitelikleri uygunluk boyutu, %12,2'sini ise gelişme fırsatı boyutu açıklamaktadır.

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

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

Verilerin Toplanması

Örneklem grubundaki katılımcılara anketler, araştırmacı tarafından online ortamda ulaştırılmıştır.

Verilerin toplanması için TÜRTEP üzerinden kurum izni süreci başlatılmış ve uygulama yapılan okuldan resmi izin alınmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmanın verilerini incelemek için SPSS yazılımı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı kontrol edilmiş ve normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Betimsel istatistikler oluşturulmuş, katılımcıların ölçek maddelerine bakış açılarını belirlemek için frekans (f), yüzde (%) ve ortalamalar incelenmiştir.

Sonuç olarak, verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirlendikten sonra araştırmada parametrik testler kullanılmıştır. Cinsiyet ve mezuniyete göre farklılık olup olmadığı t-testi ile, yaş ve kıdeme göre farklılık olup olmadığı ise Anova analizi ile belirlenmiştir.

SONUÇ

Birinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırma, katılımcıların demografik özelliklerini detaylandırarak başlamıştır. Bulgular, öğretmenler arasında kadınların %55,7 ile çoğunluğu oluşturduğunu göstermektedir.

Yaş dağılımı incelendiğinde, en büyük grubu %48,9 ile 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler

oluşturmuştur, bu da genç öğretmenlerin araştırmaya katılımının oldukça yüksek olduğunu işaret etmektedir.

Mesleki kıdem açısından, %43,2 ile 6-10 yıl arası çalışan öğretmenler en büyük grubu temsil etmektedir.

Eğitim durumu olarak bakıldığında, katılımcıların %79,5'i lisans mezunu olup, bu durum öğretmenlerin yüksek öğrenim görmüş olduğunu göstermektedir.

Bu demografik dağılım, öğretmenlerin genel profilini ve araştırmanın örneklem çeşitliliğini ortaya koymaktadır.

İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, işlerinin niteliklerine uygunluğu ve gelişim fırsatlarına erişimi açısından değerlendirilmiştir.

"Niteliklere Uygunluk" boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifadeler, öğretmenlerin mesleki rollerini ve işlerinin gerektirdiği yetenekleri yeterince karşıladığını göstermiştir.

Ancak, "Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?" sorusunun düşük ortalaması, bazı öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmada zorlandığını işaret etmektedir.

"Gelişme Fırsatı" boyutunda, öğretmenlerin mesleki gelişim için çaba gösterdiği ve sürekli öğrenmeye açık olduğu yüksek puanlarla belirginleşmiştir.

Ancak "İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?" ifadesinin düşük puanı, tüm öğretmenlerin bu konuda aynı hevese sahip olmadığını göstermektedir.

Üçüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların mesleki doyum düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde, erkek öğretmenlerin "Niteliklere Uygunluk" ve "Gelişme Fırsatı" boyutlarında daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Bu sonuçlar, cinsiyetin mesleki doyum üzerinde etkili bir faktör olabileceğini ve erkek öğretmenlerin işlerine daha uygun koşullarda çalıştıklarını veya gelişim fırsatlarını daha fazla değerlendirdiklerini düşündürebilir.

Dördüncü Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların mesleki doyum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre değerlendirildiğinde, farklı kıdem grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu durum, öğretmenlerin mesleki doyumlarının kıdem sürelerine göre genel bir tutarlılık gösterdiğini ve kıdem artışının mesleki doyum üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını gösterir.

Beşinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların yaş gruplarına göre mesleki doyum düzeyleri incelendiğinde, 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin "Niteliklere Uygunluk" boyutunda diğer yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bu bulgu, bu yaş grubundaki öğretmenlerin kariyerlerinde bir olgunluk dönemine ulaştıklarını ve mesleki rollerini daha uygun bulduklarını göstermektedir.

Diğer yaş grupları, özellikle en genç ve en yaşlı gruplar arasında ise bu boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır.

"Gelişme Fırsatı" alt boyutunda yaşa bağlı olarak anlamlı bir fark görülmemiştir, bu da öğretmenlerin yaşları ne olursa olsun mesleki gelişim fırsatlarına benzer düzeyde erişim sağladıklarını veya bu fırsatları benzer şekilde değerlendirdiklerini gösterir.

Altıncı Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre yapılan T-Testi sonuçlarına göre, lisans mezunlarının

"Niteliklere Uygunluk" boyutunda yüksek lisans mezunlarına göre anlamlı derecede daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Bu durum, lisans düzeyindeki öğretmenlerin işlerinin gerekliliklerini ve beklentilerini yüksek lisans mezunlarına göre daha uygun bulduklarını işaret edebilir.

Öte yandan, "Gelişme Fırsatı" boyutunda her iki eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır; bu, her iki grup öğretmenin de kariyer gelişimi ve mesleki ilerleme olanaklarından benzer şekilde yararlandıklarını gösterir.

Bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin demografik faktörler, cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi değişkenlerle nasıl ilişkili olduğunu detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Cinsiyet ve eğitim durumu gibi faktörlerin öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde etkili olduğu gözlenirken, yaş ve mesleki kıdem gibi diğer değişkenlerin bu konuda belirgin bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Araştırma sonuçları, eğitim politikaları ve öğretmen gelişimi programları için önemli içgörüler sağlamakta, özellikle genç ve orta yaş gruplarındaki öğretmenlere yönelik destekleyici müdahalelerin önemini vurgulamaktadır.

Mesleki doyum, öğretmenlerin iş motivasyonu, performansı ve öğrenci başarıları üzerinde dolaylı yoldan etkili olabilecek kritik bir faktördür.

Bu nedenle, eğitim yöneticileri ve politika yapıcıları için öğretmenlerin mesleki doyumunu artırıcı stratejiler geliştirmek büyük önem taşımaktadır.

Tartışma

Cinsiyet Alt Problemine göre tartışma;

Bu çalışmada katılımcıların cinsiyet değişkenine göre ölçeğin alt boyutları (Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı) açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Alanyazında değişik eğitim kademelerinde çalışan rretmenlerin uygulanan anketlerin sonucunda mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaştığını ispatlayan çalışmalara (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) rastlanmakla birlikte bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular bu konunun farklı boyutları ile tartışılması ihtiyaına işaret etmektedir.

Kaya (2014), Taştan ve Tiryaki (2008), Ssesange ve Garret (2005) erkeklerin kadınlardan daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu bulurken, Erdoğan (2016), zkan (2017), şahin (2013) ve Uyan (2002) cinsiyet açısından kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Lüleci (2017), Serik (2015) ve Mumcu (2014) tarafından yapılan ve bu araştırmanın bulgularını doğrulayan çalışmalara göre, cinsiyetin iş tatmini üzerinde çok az etkisi vardır.

Mesleki kıdem alt problemine göre tartışma

Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine göre çalışanların mesleki doyum algısı niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Mesleki doyumun çalışanların kıdem sürelerine göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) olduğu gibi (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009) tarafından yapılan çalışmalarda farklılaşmaların ortaya konulduğu görülmektedir.

Yaptığımız bu çalışmada ortaya konulduğu gibi bir fark olmasa da mesleki deneyimin başlarında daha yüksek olan doyum düzeylerinin çalışma tecrübesi arttıķa düştüğü görülmektedir.

Ssesange ve Garent (2005), Serik (2015), zkan (2017) ve Arslan (2019) tarafından yapılan çalışmalar bu araştırmayı desteklemektedir.

Bu araştırmalara göre, kıdemın iş tatmini üzerinde kötü bir etkisi vardır. Ancak George, Louw ve Bodenhart (2005), Taştan ve Tiryaki (2008), Mumcu (2014) ve Diri'ye (2015) göre kıdemın iş tatmini üzerinde çok az etkisi vardır.

Bununla birlikte, çalışmalar kıdemın iş mutluluğu üzerinde bir etkisi olduğunu da göstermiştir.

Sonuç olarak, kıdemin iş tatmini üzerinde çeşitli etkileri olduğu ileri sürülebilir.

Yaş değişkeni alt problemine göre tartışma

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyum algısı açısından anlamlı bir farklılık niteliklere uygunluk alt boyutu için bulunmuştur.

Deniz ve Kahraman (2005) ve Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009)'un yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşlarına göre herhangi bir farklılaşma ortaya konulamamıştır.

Yaş değişkeninin iş memnuniyetini nasıl etkilediğine bağlı olarak, literatür taramasının bulguları farklılık göstermektedir.

Bu çalışmanın bulgularını da doğrulayan Dinham ve Scott (1996) bir araştırmalarında artan yaşın daha fazla memnuniyet getirmediğini belirtirken, Günbayı ve Toprak (1996) ve Özkan (2017) çalışmalarında ilerleyen yaşın iş memnuniyetini artırdığını belirtmişlerdir.

Bu konuda yapılan araştırmalara göre, yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki vardır. Mumcu (2015), 20-30 ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin, 30-50 yaş arası öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde iş tatmini bildirdiklerini bulmuştur.

Herzberg eğrisi bu durumda da geçerlidir. Ancak Diri (2015), Sagent ve Annum (2003) ve Uyan (2002) tarafından yapılan çalışmalarda yaşın iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Özetle, yaşın iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin araştırmalardan çelişkili bulgular elde edilmiştir.

Mezuniyet değişkenine göre tartışma

Katılımcıların mezuniyet durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık Niteliklere Uygunluk alt boyutu için bulunmuştur.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ve Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin mesleki doyumlarının mezuniyet durumlarına göre herhangi bir

farklılaşma içermediği görülmektedir.

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, ikisi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın bulguları, Akkaya (2015) ve Arslan'ın (2019) araştırmalarının bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Bu durumda, eğitim düzeyi yüksek olanların daha az iş tatmini yaşadıkları iddia edilebilir.

Bu çalışanlar arasında yüksek eğitimle ilişkili bir statü veya ücret kazanımı olmamasının, düşük iş tatmininin nedeni olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları bağlamında okul yöneticileri, öğretmenlerin iş doyumunda etkili faktörleri dikkate almaları önerilebilir.

Bu konuda okul yöneticilerine yönelik eğitim programları düzenlenebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu konusunda kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili yapılacak çalışmalarda konu farklı yönleri ile incelenebilir ve detaylı görüşleri betimlemek için bu konuda nitel çalışmalar tasarlanabilir.

Öğretmenlerle görüşme yapılarak konuyla ilgili ayrıntılar belirlenebilir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi) göre mesleki doyum düzeylerinde farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar, bu farklılıkları göz önünde bulundurarak, cinsiyete, yaşa ve eğitim düzeyine özgü destekleyici politikalar geliştirmelidir.

Örneğin, genç öğretmenler için mesleki gelişim programları, kadın öğretmenler için ise iş ve özel hayat dengesini destekleyici esnek çalışma düzenlemeleri teşvik edilebilir.

Araştırma, tüm yaş gruplarında öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatlarına erişiminin benzer düzeyde olduğunu ve genel olarak yüksek bir doyumla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Okul yönetimleri, öğretmenlerin sürekli öğrenme ve kendilerini geliştirme ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla mesleki gelişim semineri, atölye çalışması ve eğitici programlar düzenlemeli, ayrıca bu tür aktivitelere katılımı teşvik etmelidir.

Özellikle yeni başlayan veya düşük mesleki kıdem sahibi öğretmenler için mentorluk ve kariyer danışmanlığı programları hayata geçirilmelidir.

Bu programlar, öğretmenlerin kariyer yolculuklarında rehberlik ederek, iş tatminini ve mesleki bağlılığı artırmaya yardımcı olabilir.

Ayrıca, deneyimli öğretmenlerin genç meslektaşlarına rehberlik etmeleri teşvik edilmelidir.

Çalışma ortamının iyileştirilmesi, öğretmenlerin mesleki doyumunu artırmanın önemli bir parçasıdır.

Öğretmenlerin çalışma ortamlarının ergonomik, sağlıklı ve destekleyici olması, iş stresini azaltmaya ve genel iş tatminini artırmaya yardımcı olabilir.

Bu bağlamda, okul yönetimleri çalışma alanlarını modernize etmeli ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun hale getirmelidir.

Öğretmenlerin yönetimle iletişimini ve geri bildirim mekanizmalarını güçlendirerek, öğretmenlerin görüşlerinin okul politikalarına ve uygulamalarına yansıtılması sağlanmalıdır.

Düzenli toplantılar, anketler ve açık kapı politikaları ile öğretmenlerin seslerini duyurma fırsatları artırılmalıdır.

Performans değerlendirme süreçlerinin adil, objektif ve şeffaf olması, öğretmenlerin işlerini değerli ve anlamlı bulmalarına yardımcı olur.

Öğretmen performansının değerlendirilmesinde kullanılan kriterlerin net olması ve bu sürecin öğretmenlerle açık bir şekilde paylaşılması önemlidir.

Kaynakça

- Açıkalın, A. (2016). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Alıcı, B., & Yalçinkaya, M. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi. *Edebiyat*, 25(97), 213-229.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çifçili, V. (2012). Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki. *Hayef Journal Of Education*, 5(2), 101-115.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 39-52.
- Eren, E., (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (7.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması Ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi

Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.

George, E., Louw, D. & Bodenhorst, G. (2008). Job Satisfaction among Urban Secondary-School Teachers in Namibia South Africa *Journal of Education*, 5(7), 32-121.

Günbayı, İ. & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.

Hoy, W. K., Miskel, C. G., & Turan, S. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaya, V. (2014). Lise Yöneticilerinin İş Doyumları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Kocaeli

Korkutan, T. B. (2018). *Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Öksüz, Y., & Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin Öğretimde Bilinçli Farkındalık İle Mesleki Doyum Düzeyleri İlişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 38-49.

Önder, S. (2007). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri Ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.

Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir

Recepoglu, E., & Tümlü, G. Ü. (2015). Üniversite Akademik Personelinin Mesleki Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868.

Ssesange, K. & Garret R.M. (2005). *Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda*.

Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.

Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum

düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.

Turan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2012). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27).

Üzümcü, B., & Müezzın, E. E. (2018). Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ve Mesleki Doyum Düzeyinin İncelenmesi. *Sakarya University Journal Of Education*, 8(1), 8-25.

Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 277-394