



## Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Haydar Akbaba\* - Nedim Çelebi\* - Abdullah Aslan\*

### Öz

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Betimsel tarama modelinde desenlenmiş olan bu çalışmanın çalışma grubunu 186 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçsal ve uygun örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada veriler, Hackman ve Oldman tarafından geliştirilen “İş Tatmin Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada, bağımsız gruplar için t- testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve çoklu karşılaştırmalarda Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; aldıkları ücretlerin, emeğinin karşılığını alamamanın, iş yerindeki saygısız ve adaletsiz tutum ve davranışların öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini düşürdüğü; öğretmenlerin başka insanlara yardım edebilmekten, iş yerinde farklı insanlarla tanışma fırsatı bulmaktan ve kendisini kişisel olarak geliştirmekten memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin; yaş, mesleki kıdem, görev yapılan yerleşim yeri ve memleketinde görev yapma değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Öğretmen, Sınıf öğretmeni, Tatmin, İş tatmini, İş doyumunu

## Investigation of Classroom Teachers' Job Satisfaction Levels in Terms of Various Variables

### Abstract

The aim of this study is to examine the job satisfaction levels of classroom teachers in terms of various variables. The study group of this study, which was designed in a descriptive survey model, consists of 186 classroom teachers. Purposeful and convenient sampling methods, which are non-random sampling methods, were used to determine the study group. The “Job Satisfaction Scale” developed by Hackman and Oldman was used. In the study, t-test for independent groups, one-way analysis of variance (ANOVA) and Tukey test, one of the Post Hoc tests, were used for multiple comparisons. In the results of working; the wages they receive, the inability to get paid for their labor, disrespectful and unfair attitudes and behaviors in the workplace decrease the job satisfaction levels of teachers; it has been concluded that teachers are satisfied with helping other people, having the opportunity to meet different people at work and improving themselves personally. In the study, the job satisfaction levels of classroom teachers; age, professional seniority, place of residence and working in the home country differ significantly according to the variables; it was determined that there was no difference according to the variables of gender and educational status.

**Keywords:** Teacher, Classroom teacher, Satisfaction, Job satisfaction

<b>Türü:</b> Araştırma makalesi	<b>Gönderim Tarihi:</b> 27.06.2023	<b>Kabul Tarihi:</b> 01.09.2023
---------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

**Atf:** Akbaba, H., Çelebi, N. & Aslan, A. (2023). Sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 1(2), 282-301. doi: 10.5281/zenodo.8247228

\* Kurum Müdürü, Özel Bodrum Açık Kişisel Gelişim Kursu, h.akbaba86@gmail.com, 0009-0003-0035-2102, Türkiye

\* Okul Müdürü, Kurancılı Şehit Ayhan Keleş İlkokulu/Ortaokulu, nedim-celebi@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-8649-5000, Türkiye

\* Sınıf Öğretmeni, Haliliye Profilo İlkokulu, abduallahmeras@gmail.com, ORCID: 0009-0000-6584-5520, Türkiye

## Giriş

Kurumların en önemli kaynakları çalışanlarıdır ve kurumların başarılarını artıran öğelerin başında çalışanların iş başarımları düzeyleri gelmektedir (Akşit, 2010). Çalışanların iş yerlerindeki yaşantıları ve performansları çok önemlidir (Kağan, 2010). İnsanlar kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda severek yapacakları bir iş seçmiş olsalar bile, iş yerlerinde olumlu v eya olumsuz birçok durumla karşılaşabilmektedirler (Çetinkanat, 2000). İş yerlerindeki bu yaşantılar, çalışanlara işleri ile ilgili çeşitli tecrübeler kazandırmanın yanı sıra çeşitli duygu ve tutumlarının oluşmasını da sağlamaktadır. İş yerinde yaşanan çeşitli olaylar sonucunda çalışanlarda oluşan üzüntü, sevinç, endişe, panik, zevk, içleme ve utanma gibi duygular kişiler ve kurumlar üzerinde ciddi etkiler yaratmaktadır (Sarıbay & Sarıbay, 2016). Çalışanların beklentilerinin karşılanması hem çalıştıkları iş yerinden memnun olmalarını hem de iş yerine olumlu yönde katkıda bulunmalarını sağlar (Aydın, Sarier & Uysal, 2013). Çalışanlar yaptıkları işten tatmin sağladıkları takdirde daha mutlu bir yaşam sürdürebilirler (Özkalp & Kirel, 2001; Özyürek, 2009).

İş, insanın varlığını sürdürebilmesi, toplumda saygın bir yer edinebilmesi ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olabilmesi için gerekli olan araçlara ulaşmasını sağlayan en önemli etkinlik olarak görülmektedir. İş aynı zamanda kişinin yeteneklerini sergileyerek ürettiklerinden doyum sağlamasına da yol açmaktadır. İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanın isteklerinin uyum sağladığı durumlarda sağlanır (Silah, 2002). İş tatmini, bireyin ruh ve beden sağlığı ile üretkenliğini etkilemektedir (Akşit, 2010). Yetersiz iş tatmini, çalışanın psikolojik olgunluğa erişmesini zorlaştırarak hayal kırıklığına uğramasına, çalışanın veriminin ve performansının düşmesine neden olabilmektedir (Bozkurt & Bozkurt, 2008).

İş tatmini, kişinin iş ve iş koşullarına karşı geliştirdiği bir tutumdur. İş tatmini, iş koşullarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ve işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir (Luthans, 2010). İş tatmini, bir çalışanın genel olarak işine bakışı, işiyle ilgili rasyonel ve duygusal tepkileri veya işiyle ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerin bir sonucu olarak görülebilir (Demirtaş & Ersözlü, 2010). İşten elde edilen maddi gelirler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yöneticilerin davranışları, işte ilerleme fırsatları, performansa göre alınabilme olasılığı bulunan ödüller, işin sahip olduğu özellikler, işte uyulması gereken kurallar ve prosedürler, örgüt içerisindeki iletişimin düzeyi iş tatmininin önemli unsurları olarak görülmektedir (Spector, 1997; Abdulla, Djebarni, & Mellahi, 2011). İş tatmini, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri, işin kazandırdıklarıyla çalışan beklentilerinin birbiriyle uyumu sonucunda oluşmaktadır (Bingöl, 1990). İş tatminini, bireylerin iş deneyimleri sonucunda elde ettikleri olumlu ruh halidir. Çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1996). İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk durumudur (Davis, 1988).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluktur. İş tatmini, gerçekleştirilen işin özellikleriyle çalışanların beklentileri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutsuzluk duymasını belirleyen bir olgudur (Akıncı, 2002). İş tatmini; tanınma, gelir, terfi ve yerine getirme hissine yol açan diğer hedeflerin başarılmasına yol açan anahtar bir unsurdur (Kaliski, 2007). Genellikle motivasyonla bağlantılı olan iş tatmini, kişisel başarı hissi ile ilişkilendirilebilir (Mullins, 2009). Memnuniyet duygusuna sebep olan bir dizi faktörü bünyesinde barındıran iş tatmini, birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen çalışanın

nasıl hissettiği ile ilgili olan içsel bir durumdur. İş tatmini, bir çalışanın özellikle içsel motivasyon açısından, işinden kazandığı ödüllerden memnun olması halidir (Statt, 2004).

Kurumların en önemli üretim faktörü sahip oldukları insan kaynaklarıdır. Bu faktörün etkin çalışması, istemiş olduğu ortamın sağlanması ile yakından ilişkilidir. Gerek işgücü maliyetlerinin büyüklüğü gerekse de çalışanların örgütsel etkinlik açısından oynadıkları rollerin önemi; yöneticileri, çalışan tatmini konusuna daha duyarlı hale getirmiştir. Kurumların sahip oldukları üretim yapısı, teknoloji kullanım düzeyi, biçimi ve mülkiyeti ne olursa olsun; çalışanların kurumun amaçları yönünde hareket ettirilememesi, başarısızlığı beraberinde getirecektir. Bir kurumun başarısı, mevcut insan kaynaklarını amaçlar yönünde, istekli biçimde harekete geçirebilmesine bağlıdır. Yaşamının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmekte olan çalışanın işinden hissettiği tatmin oranı hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. İşinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de olumlu etkisini göstermekte, motivasyonda ve başarıda yükselme, aile yaşamında mutluluk ve örgütte de verimliliği ve performans artışını sağlamaktadır (Keser, 2005; Örcü, Yumuşak & Bozkır, 2006). Yöneticilerin çalışanlara karşı adil davranmaları, çalışanın gruba olan aidiyet hissinde, dolayısıyla da iş tatmini düzeyinin yükselmesinde etkilidir (Bies, 2005).

İşten ayrılma düzeyinin ve iş kazalarının azalmasına, işe devam oranının ve personel devir hızının azalmasına ve yaşam tatmininin artmasına önemli katkılar sağlayan, çalışanın mutluluğu ve performansı ile yakından ilişkili olan iş tatmini, birçok farklı faktörün etkisi altında bulunmaktadır. İş tatminini etkileyen en önemli faktörler çalışanın kişisel durumu ve çalıştığı ortamda sahip olduğu şartlardır (Kök, 2006). Kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri önemli faktörler olarak kabul edilirken, kişinin bulunduğu ortamda gördüğü saygı ve önem, yapıyor olduğu işin toplumsal ve kurumsal anlamda etkililik düzeyi, alınan ücret, sosyal haklar ve kurumun toplumsal anlamda oluşturduğu imaj önemli faktörler arasında yer almaktadır.

İş tatmini üzerinde pek çok unsur etkili olabilmektedir. Bu unsurlar çevresel (işin kendisi ve çalışma ortamı), psikolojik (kişilik, davranış, tutum) ve demografik (yaş, cinsiyet) unsurlar şeklinde kategorize edilebilir (Crossman & Haris, 2006). Öğretmenin iş tatminini, öğretim rolü ile bağlantılı duygusal ilişkiyi ifade eder. Bu ilişki, bir öğretmenin öğretimden ne beklediği ile ne algıladığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur (Zembylas & Papanastasiou, 2005). Öğretmenlerin iş tatminine katkıda bulunan ana faktör, çocuklarla çalışıyor olmalarıdır. Öğretmenlerin öğrencilerle sıcak, içten ve kişisel ilişkiler geliştirmeleri, öğretimin entelektüel ve zor bir iş olması, öğretmenlik mesleğinin özerklik ve bağımsızlık sağlaması tatmine katkıda bulunmaktadır (Shann, 1998). Buna karşın, günlük rutinlerin monotonluğu, öğrencilerin güdü ve disiplin eksikliği, meslektaşlarının ve yöneticilerin destek ve takdir eksikliği gibi bir dizi etken de öğretmenlerin iş tatmini duygularını olumsuz etkilemekte, hayal kırıklığı yaşamalarına ve özsayıgılarıyla ilgili olumsuz algılara yol açmaktadır (Şahin, 2013).

Eğitim seviyesi, toplumun gelişmişlik düzeyinin yükseltilmesi için en önemli koşullardandır. Toplumun eğitim seviyesi yükseldikçe, gelişme seviyesi de yükselecektir. Eğitim ve öğretimde temel unsur öğretmenlerdir. Eğitimin kalitesi, öğretmenlerin nitelikleri ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin iyi bir şekilde yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Öğrencileri anlayan ve öğrencilerine değer veren, mesleki bilgi açısından da iyi yetişmiş,

### *Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi*

kendini çağın gereklerine göre yenilemeye çalışan öğretmen, iyi nesillerin yetişmesinde önemli bir role sahip olacaktır (Hesapçıoğlu, 2008). Ülkenin gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Ancak günümüzün ekonomik şartları öğretmenleri mesleklerinden ayrılmaya veya ek işler yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kalitenin düşmesine sebep olmaktadır. Öğretmenlerin tatmin ve stres kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken tedbirlerin alınması daha kolay olacaktır (Özdayı, 1998).

Öğretmenlerin eğitim hizmetlerini nitelikli bir şekilde yerine getirilebilmeleri için iş tatmini düzeylerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır. Öğretmenlerin performansını etkileyen iç faktörler; eğitim, motivasyon, iş tatmini, bağlılık ve iş ahlakıdır. Dış etkenler ise; gelir düzeyi, çalışma ortamı, iş arkadaşları arasındaki ilişki, liderlik ve kurum kültürüdür (Robbins & Timothy, 2018). Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri iş tatmin düzeyini etkileyen önemli birer etkidir. Başarı değişkeni ile iş tatmini düzeyi arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Chapman & Lowther, 1982). Öğretmenlerde, özerklik ve kendini gerçekleştirme değişkenlerinin düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenlerin kendilerini içerisinde buldukları eğitim kurumunun bir parçası, bir üyesi olarak görme durumları iş tatmini düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Yapılan araştırmalar; mesleki özerklik eksikliğinin, azalan kaynakların, maaş düşüklüklerinin, dayatılan değişikliklerin ve medyada üzerinden yapılan acımasız eleştirilerin öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini düşürdüğünü ortaya koymaktadır (Scott & Dinham, 2003; Van den Berg, 2002; Zembylas & Papanastasiou, 2005). İş yükleri ve beklentileri, öğrencilerin performansı, davranışları ve öğrenci disiplin sorunları; arkadaşları, idari personel ve denetim ilişkileri; idari rutinler ve çeşitli evrak işleri; düşük ücret, kendini geliştirme olanakları, mesleğe yönelik saygının azalması gibi nedenler öğretmenlerin iş tatminsizliklerinin kaynakları olarak sayılabilir. Ayrıca cinsiyet, yaş, evlilik, ebeveynlik durumu, iş deneyimi gibi birçok kişisel özellik, farklı şekillerde iş tatminini etkilemektedir (Koustelios, 2001).

Öğretmenlik mesleği çeşitli yönleriyle diğer mesleklerden farklıdır. Öğretmenler zamanlarının çoğunu öğrencileriyle birlikte veya tek başlarına çalışarak geçirirler. Öğretmenlerin iş tatmini, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilmektedir. İyi donanımlı bir okulda, uzun vadeli ve güvenceli iş olanağı sunularak ve iyi bir maaş ödenerek öğretmenlerin iş tatminleri artırılabilir. Bununla birlikte, öğretmenlerin iş tatminleri; iş arkadaşları, yöneticiler ve velilerle iyi ilişkilerden olumlu; baskıcı bir yönetimden olumsuz etkilenmektedir. Öğretmenlerin iş tatminlerinin performansları üzerinde etkili olması (Chamundeswari, 2013); öğrencilerin performanslarını, akademik başarısını, sosyal, duygusal ve bilişsel gelişimini de etkiler (Blandford, 2000). İş tatmininin eğitimin niteliğinde olumlu yönde etkili olması, öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olmasını sağlamanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Geçmişte olduğu gibi bugün de öğretmenler hem içinde yaşadığı topluma hem de görev yaptıkları okula ilişkin pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar, mesleklerini etkin bir biçimde yapmalarını, iş tatminlerini ve sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş tatmininin, çalışanın fiziksel ve zihinsel iyi olma hali ve sağlığıyla ilişkili olması (Oshagbemi, 2000); öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin saptanmasını, tatmin duymadıkları alanlara dikkat çekilmesini önemli hale getirmektedir. Bütün bir toplumu

etkileme özelliğine sahip olan öğretmenler, günlerinin büyük bir bölümünü okullarda geçirmektedirler (Yılmaz & Ceylan, 2011). Öğretmenlerin duyguları, coşkuları, heyecanları ve moralleri okullardaki performansları için büyük önem taşımaktadır (Karaköse & Kocabaş, 2006). Çünkü geleceğin kaliteli insan gücünü yetiştiren okullarda istenilen nitelikte bireyler yetiştirebilmenin yolu, öğrencileri yetiştiren öğretmenlerin iş doyumlarının sağlanmasından geçmektedir (Filiz, 2014).

Eğitim sistemimizde her geçen gün köklü değişiklikler gerçekleştirilmektedir. Bu değişikliklerin hayata geçirilmesi, kabul görmesi, demokratik yapının iyi işlemesi ve kurulması ile birlikte liderlerin bilgi, beceri ve tutumlarının da çok iyi olmasıyla yakından ilişkilidir. Çalışanların iş tatminlerinin yüksek tutulması eğitim kurumları için vazgeçilmez değerdedir. Bu da çalışanların kurumsal bağlılıklarının, moral, motivasyon, iş tatminlerinin yüksek olmasıyla ve adaletli, objektif ölçme-değerlendirme ve ödül-ceza sisteminin kurulmasıyla olanaklı olmaktadır.

Günümüzde yaşanmakta olan hızlı gelişim ve değişimler, eğitim hayatımıza büyük oranda bir hareketlilik ve hız getirmiştir. Eğitim kurumlarının, bu gelişime yön vermesi öğretmen unsurunun önemini ortaya çıkarmaktadır. Öğretmen iş tatminlerini ve motivasyonlarını yüksek seviyede tutmak, kurumsal bazda ve uluslararası düzeyde eğitim alanında önemli gelişmeler sağlayabilir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini yüksek tutmanın, işteki performanslarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olmaması durumunda değişik sorunlar yaşanabilmektedir.

Öğretmenlerin iş tatmini, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilir. Öğretmenlerin iş tatminleri; iş arkadaşları, yöneticiler ve velilerle iyi ilişkilerden olumlu; baskıcı bir yönetimden olumsuz etkilenebilir. Öğretmenlerin iş tatminlerinin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin ve bunların düzeyini etkileyen faktörlerin inceleneceği bu araştırma; eğitim yöneticilerine, akademisyenlere ve eğitimde karar vericilere hizmet etmesi, ön bilgiler sağlanması, düşünce, görüş ve yeni fikirler kazandırması açısından önem taşımaktadır.

Eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmenlerin, mesleklerini icra ederken iş tatminlerinin yüksek düzeyde olmasının, kurumsal bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği, bunun sonucunda da okullarda bireysel ve örgütsel düzeyde başarının artacağı düşüncesinden hareketle, araştırmada elde edilen sonuçların okullarda yapılacak iyileştirmeler bakımından yararlı olacağını düşündürmektedir.

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerini etkileyen faktörleri çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel algıları nedir?
2. Katılımcıların cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
3. Katılımcıların yaşları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
4. Katılımcıların mesleki kıdemleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
5. Katılımcıların görev yaptıkları yerleşim yeri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi*

6. Katılımcıların memleketlerinde çalışıp çalışmama durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

7. Katılımcıların eğitim durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, betimsel tarama modelinde desenlenmiş bir çalışmadır. Betimsel tarama modelinde geniş kitlelerin görüşleri doğrultusunda belli bir durumun ya da olgunun özellikleri tasvir edilir. Ayrıca betimsel taramayla irdelenen konuyu detaylıca ele almak ve katılımcıların görüşlerinin özellikle neden kaynaklandığına odaklanmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2022).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kamu okullarında görev yapan 186 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal ve uygun örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Amaçsal örnekleme, belirli ölçütleri karşılayan veya belirli özellikler gösteren bir ya da daha çok özel duruma yönelik yapılacak araştırmalar için tercih edilen bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2022). Uygun örnekleme ise mevcut olan, ulaşılması hızlı ve kolay olan ögelere dayanan bir örnekleme yöntemidir (Patton, 2014). Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Okul Yöneticileri		
	N	%	
Cinsiyet	Erkek	96	51.61
	Kadın	90	48.39
Öğrenim Durumu	Önlisans	14	7.53
	Lisans	127	68.28
	Lisansüstü	45	24.19
Yaş	21-30	35	18.82
	31-40	81	43.55
	41-50	50	26.88
	51 ve üstü	20	10.75
	1-5 Yıl arası	15	8.06
Mesleki Kıdem	6-10 Yıl arası	30	16.13
	11-15 Yıl arası	64	34.41
	15-20 Yıl arası	45	24.19
	21 yıl ve üzeri	32	17.20
Yerleşim yeri	Köy	25	13.44
	İlçe merkezi	65	34.95
	İl merkezi	96	51.61

Tablo 1’e göre; katılımcıların cinsiyet olarak yakın sayıda oldukları, öğrenim durumlarının çoğunlukla lisans düzeyinde olduğu, yaşlarının çoğunlukla 31-40 yaş aralığında olduğu, mesleki kıdemlerinin çoğunlukla 11-15 yıl aralığında olduğu ve çoğunluğunun il merkezinde görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

## Verilerin Toplanması

Katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla, Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilen 14 maddelik “İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, Silah (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte katılımcılara yönelik demografik sorular da yer almaktadır. Ölçek 5'li likert formatında olup en olumlu ifade 5, en olumsuz ifade ise 1 olarak kodlanmıştır. 14 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .92 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin toplam madde korelasyonlarının eşik değer olan .2'den yüksek olduğu (Gürbüz & Şahin, 2018) belirlenmiştir. Bu çalışmada bilimsel etik ilkelere uyulmuş ve bu amaçla Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nden 12/04/2023 tarihli ve 2562769 sayılı Etik Kurulu İzni alınmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre verilerin normal dağılım gösterdikleri görülmüş ve bu bağlamda katılımcılardan elde edilen veriler normal dağılım testlerine göre analiz edilmiştir. İkili grup karşılaştırmalarında, bağımsız gruplar için t- testi analizi; üç veya daha fazla grup karşılaştırmaları için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma analizi, Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır.

## Bulgular

### 1. Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel algılarına dair bulgular

İş tatmini ölçeğindeki maddelere yönelik katılımcıların ortalama ve standart sapma puanları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** İş Tatmini Ölçeğindeki Maddelere İlişkin Betimsel İstatistiksel

Maddeler	N	$\bar{X}$	SS
1. Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	186	2.70	1.147
2. Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	186	1.67	1.140
3. İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	186	3.19	1.195
4. İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunuz.	186	3.00	1.102
5. İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	186	2.00	1.168
6. İşimi yaparken zamana harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	186	2.68	1.169
7. İş yerinde farklı insanlar tanıma şansını elde ediyorum.	186	3.48	1.112
8. Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunuz.	186	2.93	1.138
9. İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunuz.	186	1.95	1.195
10. İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	186	2.99	1.191
11. Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum	186	2.98	1.115
12. İşimde başka insanlara yardım etme şansını beni tatmin eder.	186	3.65	1.164
13. İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	186	2.77	1.112
14. İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunuz.	186	2.86	1.103
Ortalama	186	2.77	1.146

Ortalama puanlardan 5'e yakın değerler katılımcıların ölçek maddelerine yönelik düşüncelerinin olumlu olduğunu, 1'e yakın değerler ise katılımcıların ölçek maddelerine yönelik düşüncelerinin olumsuz olduğunu ifade etmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların en fazla olumsuz

### Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi

düşünceye sahip oldukları maddelerin; "Aldığım maaş beni tatmin ediyor." ( $\bar{X}=2,95$ ), "İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum." ( $\bar{X}=3,01$ ) ile "İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor." ( $\bar{X}=3,01$ ) şeklinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaştan memnun olmadıklarına işaret ederken, iş yerinde saygıya ve adalete aykırı uygulamaların da rahatsızlık nedeni olduğunu göstermektedir. Katılımcıların en yüksek puan ortalaması ise "İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder." ( $\bar{X}=4,09$ ), "İş yerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum." ile "İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor." maddelerine aittir. Bu durum, öğretmenlerin meslekleri gereği diğer insanlara yardım etmekten, başka insanlarla tanışmaktan ve kendilerini bireysel olarak geliştirmekten doyum sağladıklarını göstermektedir. Katılımcıların 14 maddenin tamamına yönelik ortalama puanları 3'ün altındadır ( $\bar{X}=2,77$ ) ve bu durum, katılımcıların ölçek maddelerine olumsuz (tatmin düşüklüğü) yönde cevap verdiklerini göstermektedir.

## 2. Katılımcıların cinsiyetleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığına ilişkin veriler Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Cinsiyet ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bağımsız Gruplar Arası t-testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	sd	t	p
İş tatmini	Erkek	96	3,12	184	1,246	.09
	Kadın	90	3,10	184		

$P < .05$

Tablo 3'e göre, sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=1,246$ ;  $p=09$ ,  $p>.05$ ). Bu da cinsiyetin iş tatmini üzerinde bir etkisi olmadığını göstermektedir.

## 3. Katılımcıların yaşları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular.

Sınıf öğretmenlerinin yaşları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığına ilişkin veriler Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Yaş ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Tukey
Gruplar Arası	79.25	2	5.21	.89	.00	41-50
Gruplar İçi	1243.12	184	10.32			21-30
Toplam	1322.37	186				

$P < .05$

Tablo 4'e göre katılımcıların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $F=.89$ ;  $p=.00$ ,  $p<.05$ ). Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış ve farklılığın yönünün 41-50 yaş aralığından 21-30 yaş aralığına doğru olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yaş azaldıkça iş tatmininin de azaldığını göstermektedir.



#### 4. Katılımcıların mesleki kıdemleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığına ilişkin veriler Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Mesleki Kıdem ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Tukey
Gruplar Arası	59.25	4	4.18	.64	.00	15-20
Gruplar İçi	1263.12	182	9.12			6-10
Toplam	1322.37	186				

$P < .05$

Tablo 5'e göre katılımcıların yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F=.64$ ;  $p=.00$ ,  $p<.05$ ). Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış ve farklılığın yönünün 15-20 yıl aralığından 6-10 yıl aralığına doğru olduğu belirlenmiştir. Bu durum, çalışma süresi azaldıkça iş tatmininin de azaldığını göstermektedir.

#### 5. Katılımcıların görev yaptıkları yerleşim yeri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin veriler

Katılımcıların görev yaptıkları yerleşim yeri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin veriler Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Görev Yapılan Yerleşim Yeri ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin ANOVA Testi Sonuçlara

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Tukey
Gruplar Arası	53.15	2	5.62	.51	.00	İl-Köy
Gruplar İçi	1269.22	184	6.80			
Toplam	1322.37	186				

$P < .05$

Tablo 6'ya göre katılımcıların görev yaptıkları yerleşim yeri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F=.51$ ;  $p=.00$ ,  $p<.05$ ). Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi uygulanmış ve farklılığın yönünün il merkezinde köye doğru belirlenmiştir. Bu durum, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

#### 6. Katılımcıların memleketlerinde çalışıp çalışmama durumları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular

Katılımcıların memleketlerinde çalışıp çalışmama durumları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Memleketinde Çalışıp Çalışmama Durumu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin ANOVA Testi Sonuçlara

Boyut	Memlekette Çalışma Durumu	N	$\bar{X}$	sd	t	p
İş tatmini	Evet	124	3,97	184	1,105	.03
	Hayır	62	3,10	184		

$P < .05$

### Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi

Tablo 7'ye göre, sınıf öğretmenlerinin kendi memleketlerinde çalışıp çalışmama durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t=1,105$ ;  $p=.03$ ,  $p<.05$ ). Kendi memleketinde çalışan öğretmenlerin işlerindeki tatmin düzeyleri ( $\bar{X}=3,97$ ), memleketinde çalışmayanlara göre ( $\bar{X}=3,10$ ) daha yüksek bulunmuştur.

## 7. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye ilişkin veriler Tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 8.** Eğitim Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin ANOVA Testi Sonuçlarına

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	51.35	2	4.32	.78	.11
Gruplar İçi	1271.02	184	3.90		
Toplam	1322.37	186			

$P < .05$

Tablo 8'e göre katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=.78$ ;  $p=.11$ ,  $p>.05$ ). Bu durum, eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

### Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerine etki eden faktörlerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda; öğretmenlerin aldıkları ücretlerden, emeğinin karşılığını alamamaktan ve iş yerindeki saygısız ve adaletsiz tutum ve davranışlardan rahatsız oldukları ve bu durum da iş tatmin düzeylerini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin işi dolayısıyla başka insanlara yardım edebilmekten, iş yerinde farklı insanlarla tanışma fırsatı bulmaktan ve kendisini kişisel olarak geliştirmekten memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, insanlara yardım etmenin, farklı insanlarla tanışmanın ve kendini geliştirmenin insan odaklı bir meslek olan öğretmenliğin iş tatmin düzeyini yükselttiği söylenebilir. Ancak araştırmada, öğretmenlerin ölçekte yer alan 14 maddenin tamamına yönelik ortalama puanlarının 3'ün altında ( $\bar{X}=2.77$ ) olması, öğretmenlerin genelde iş tatmini düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Eğitim sistemindeki uygulamaların öğretmenleri de mutsuz etmeyi başardığı söylenebilir. Mesleki güvencesizlik, örgütsüzlük, sürekli olarak risk altında olma hali öğretmenlerin iş tatminlerini ve buna bağlı olarak iş üretme isteklerini düşüren önemli sorunlardır. Eğitim bölgeleri içinde işletilen norm kadro uygulamaları ve buna bağlı olarak “norm fazlası” öğretmenlerin okul bölgesindeki birden fazla okulda görevlendirilmeleri, ücret karşılığı çalıştırma gibi uygulamalar öğretmenler için korku, kaygı ve bütün içinde kaybolmuşluk hissi yaratmaktadır. Bu durum, eğitim sistemindeki esnek istihdam uygulamalarının basit bir “maliyet düşürme” çabasının ötesine geçtiğini, öğretmenin devletçe daha kolay yönlendirilebilir bir “personel” olarak tanımlanmaya çalışıldığını göstermektedir (Ünal, Özsoy, Yıldız, Güngör, Aylar & Çankaya, 2010). Aydın, Aküzüm, yıldırım ve Köse (2017) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin iş tatminini olumsuz yönde etkileyen temel unsurun ekonomik

kökenli olduğu, maaş ve ek ücretler konusunda iyileştirmelerin yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenlerin maaş düşüklüğünden kaynaklı olarak iş tatmini sağlayamadıklarına ilişkin bulgumuzu, Azar ve Henden (2003), Bozkurt ve Bozkurt (2008), Kök (2006) ve Özdayı (1991) yaptıkları araştırmalarla desteklemektedirler. Ayrıca öğretmenler ekonomik faktörlerin yanında, terfi imkânı ve kurum politikalarının uygulanışından memnun olmadıklarını açıkça ifade etmektedirler. Milli eğitim alanında yaşanan terfiler ve idarecilik faaliyetlerinin liyakatten uzak verilmekte olduğu öğretmenlerin genelinde kabul edilen bir durum niteliğindedir (Aydın, Aküzüm, Yıldırım & Köse, 2017).

Çalıştırma şekilleri açısından öğretmenler arasında var olan farklılıkların, öğretmenlerin gelirleri kadar, mesleklerine ve eğitime yükledikleri anlamın ve önemin de farklılaşmasına neden olduğu söylenebilir. Kadrolu öğretmenler dışında kalan öğretmenlerin kendilerini ne denli “eğitimci” olarak hissedebilecekleri, öğrencilerin ve ailelerin onları ne ölçüde diğer öğretmenlerle eşdeğer görebilecekleri önemli bir sorundur. Bu kadar öğretmen çeşitliliği varken ve bu çeşitliliğin sürece zarar verdiği ortadayken, sistemin kadrolu öğretmenleri kendi içinde “uzman öğretmen” ve “başöğretmen” olarak ayırmak suretiyle çalışma barışını bozucu bir uygulamaya daha imza atması da ilginç bir sonuçtur. İş güvencesi olmayan, CİMER şikayetleriyle cebelleşmek zorunda kalan, veli ve okul yöneticisi baskısı altında ezilen, yüksek enflasyon altında inleyen öğretmenin işinden tatmin sağlamasını beklemek olanaksızdır. Öğretmenin aldığı maaşla ay sonuna yetişememesi, çocuğuna bir gelecek yaratamaması, yüksek standartlarda bir yaşam sürdürememesi iş tatminini düşüklük nedenlerinden bazılarıdır.

Eğitim sistemlerinin başarısının öğretmenlerin anlayış ve uygulamalarıyla yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Öğretmenin eğitim sistemlerinde yadsınamaz bir önemi olduğu bir gerçektir. Ancak burada önemli olan, öğretmenin bu tartışmasız öneminin nereden ve nasıl geldiği ve bu önemin kısa zamanda yok olabilme ihtimalinin nasıl ortadan kaldırılacağı hususudur. Önemli olan, öğretmene yasal metinlere dayalı olarak verilmiş kurumsal önemden çok, başta öğrenci olmak üzere eğitim paydaşlarının öğretmene verdiği önemdir. Daha doğrusu, asıl önemli olan öğretmenin duruşuyla, uygulamalarıyla, sergilediği tutum ve davranışlarıyla, olaylara bakış açısı ve yaklaşımıyla, olay, olgu ve durumları değerlendirmesiyle kendisinin kazandığı değerdir.

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin; yaş, mesleki kıdem, görev yapılan yerleşim yeri ve memleketinde görev yapma durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırmada cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri ile sınıf öğretmenlerinin iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu durum, öğretmenlerin kadın ya da erkek olmalarının iş tatminleri üzerinde etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuçta, öğretmenlerin iş tatminlerini olumsuz etkileyen sorunlar ortak sorunlardır ve bu sorunlar erkek veya kadın ayırmadan bütün öğretmenlerin karşı karşıya oldukları sorunlardır. Çiçek (2018), Çavuş ve Cumaliyeva (2013), Kaya (2007), Meral (2016), Kavutçu (2016) ve Gafa ve Dikmenli (2019) tarafından yapılan ve araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmalarda da cinsiyetin çalışanların iş tatminleri üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Karataş ve Güleş (2010), Pelit ve Öztürk (2010) ve Nartgün ve Menep (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da cinsiyetin, öğretmenlerin iş tatmininde ve örgütsel bağlılığında belirleyici bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi*

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması sonucunda; öğretmenlerin meslekleri ile ilgili iş ve işlemlerinde cinsiyeti ön plana çıkarmayan ve cinsiyetçi yaklaşımları dışlayan profesyonel duruşlarının da etkili olduğu söylenebilir. Üst düzeyde eğitilmiş personel grubunu temsil eden öğretmenlerin, aydın bir kesim olarak kadın erkek ayırımına dayalı bir anlayışı ve uygulamayı benimsemeleri olanaksızdır. Öğretmenlik mesleğinin Milli Eğitim Temel Kanunu'nda "özel bir uzmanlık alanı" olarak tanımlanması, öğretmenlerin eğitim sisteminin en stratejik ögesi olmalarından kaynaklanmaktadır (Taş & Kıroğlu, 2018). Gözen (2007), Özkaya, Kocakoç ve Karaa (2006), Ediz ve Gedik (2023) ve Başalp (2001) tarafından yapılan ve cinsiyet ile iş tatmini düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu belirleyen araştırma sonuçları ise araştırma bulgularımızla tezat teşkil etmektedir.

Araştırmada; öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek, 21-30 yaş aralığında olanların ise iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, yaş ilerledikçe iş tatmini düzeyinin de yükseldiğini göstermektedir. Kavutçu (2016), Karkın (2004), Toker (2007), Akkamış (2010), Çavuş & Cumaliyeva (2013), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit & Aladağ (2013), Özaydın & Özdemir (2014) ve Başalp (2001) tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlar, ilerleyen yaşın öğretmenlerin iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği sonucumuzu desteklemektedir. Bu sonuç; genç öğretmenlerin deneyimsiz olmalarıyla, tam uzmanlaşmamış olmalarıyla, yüksek beklentilerinin varlığıyla ve kariyer beklentilerinin olmasıyla açıklanabilir. Yaşı fazla olan öğretmenlerin mesleklerinde tecrübeye dayalı olarak uzmanlaşmalarının, yüksek beklentilerinin olmamasının, yaşam tarzlarının ve hayata bakış açılarının farklılaşmasının bu sonuçta etkili olduğu söylenebilir.

Hayat telaşının, gelecek kaygısının, yaşın verdiği durulmanın, hastalıkların, gücün zayıflamasının ve dikkatlerin dağılmasının yaşı fazla olan öğretmenlerin daha fazlasını isteme ve daha fazlasını bekleme durumlarını ortadan kaldırdığı söylenebilir. Kaldı ki yaşı fazla olan öğretmenlerin kariyer beklentilerinin de olmaması bu sonucun oluşmasında önemli bir faktördür. Gençlerin hayat dolu olmaları, isteklerinin ve beklentilerinin varlığı, dünya standartlarında bir yaşam ve çalışma istekleri, gelecek planlamaları, kariyer dertleri iş tatmin düzeylerini düşürmektedir. Çünkü beklentiler ile var olan durum arasındaki makasın fazla açık olması, moral bozukluğuna ve iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Ayrıca, Çiçek (2018) tarafından yapılan çalışmada ise araştırma bulgularımızdan farklı olarak, sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aydın, Aküzüm, Yıldırım ve Köse (2017) tarafından yapılan çalışmada ulaşılan, yaş ilerledikçe iş tatmininde artışlar olduğu, deneyimli öğretmenlerin işlerini daha fazla sahiplendikleri ve örgütsel bağlılıkta yaş faktörünün fazla bir etkisinin olmadığı sonucu araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç; 15-20 yıl arası çalışanların iş tatmini düzeylerinin, düşük kıdemli olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin mesleğe ve hayata dair deneyimlerinin, bir yaşam tarzı belirlemiş ve hayat düzeni oluşturmuş olmalarının, fazla kariyer beklentilerinin olmamasının ve birçoğunun emekliliği hedefliyor olmalarının bu sonuçta etkili olduğu

söylenbilir. Ediz ve Gedik (2023), Aydın, Aküzüm, Yıldırım ve Köse (2017), Koca ve Özçifçi (2015), Özaydın ve Özdemir (2014), Akkamış (2010), Karataş ve Güleş (2010), Şeker ve Zırlıoğlu (2009) ve Başalp (2001) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar da bu anlamda araştırma bulgularımız desteklemektedir. Kıdemi düşük öğretmenlerin genç oluşlarının getirdiği, isteklerinin ve beklentilerinin fazlalığının, üst düzeyde bir yaşam kurgulamalarının, hayallerinin varlığının ve kariyer taleplerinin iş tatmin düzeylerini düşürdüğü söylenebilir. Kaldı ki; ülkemizde gençlerin ve özelde genç öğretmenlerin birçok talebinin gerçekleşmemiş olması bu sonuca giden yolu açmaktadır. Gafa ve Dikmenli (2019) ve Çiçek (2018) tarafından yapılan çalışmalarda ise araştırma bulgularımızdan farklı olarak, öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmada; öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim yeri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farkın il merkezinden köye doğru olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları il merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. İl merkezinde görev yapmanın, çağımızın gerektirdiği birçok olanağa sahip olmakla eş anlamlı olduğu söylenebilir. İl merkezinin olanaklarından yararlanabilmenin öğretmenleri mutlu ettiği ve bu mutluluğun da işlerine yansdığı söylenebilir. Kaldı ki, coğrafik yapısından, gelenek ve göreneklerinden, kültürel yapısından, demografik özelliklerinden dolayı bazı köylerim mahrumiyet alanı olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla özellikle genç öğretmenlerin bu tür coğrafyalarda görev yapmalarının kendilerini çok zorladığı ve mutsuz ettiği söylenebilir. Hayata toz pembe bakan genç öğretmenlerin yolu olmayan, iletişim ve ulaşım sıkıntısı yaşanan bir köyde yalnızlık çekmeleri ve yalnızlaşma yaşamaları doğaldır. Köyün sosyal çevreyi kısıtlayıcı özelliği ve köy okulunun fiziksel ve donanımsal yapısının zayıflığı öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini aşağı çekebilmektedir. Adıgüzel (2010), Çiçek (2018) ve Koruklu vd. (2013) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen veriler de görev yapılan okul türünün ve yerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin memleketlerinde çalışma durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, memleketinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Türk toplumun geleneksel yapısı, memleket kavramını, hemşerilik duygusunu ön plana çıkarmaktadır. “Ata toprağı”, “baba ocağı” kavramlarına, kutsallık yüklenecek kadar önem atfedilmektedir. Dolayısıyla, insanların bu geleneksel yapıları, memleketine dönme arzusunu sürekli canlı tutmaktadır. Küreselleşen dünyaya, iletişim ve ulaşım olanaklarının artması rağmen yerel düşünmek ve yerel değerlerle hareket etmek, bu araştırmada ulaşılan sonucu desteklemektedir. İnsanın doğup büyüdüğü şehirde yaşamak istemesi, orada görev yapmak istemesi, akrabalarının arasında olmak istemesi doğal karşılanmalıdır. Dolayısıyla bu durum, bir isteğin yerine gelmesi anlamı taşır ki, bu da iş tatmin düzeyini yükseltmektedir. Memleketinde görev yapmak, bireydeki yalnızlık duygusunu giderdiği gibi yardım alabileceği duygusunu oluşturmada ve sorunlara karşı onu daha güçlü kılmaktadır. Bütün bunlar da kişinin iş tatmininin yükselmesinde etkili olmaktadır. Memleketinde çalışmak, kişinin çevresini ve okulunu daha iyi tanımasını da sağlamaktadır. Araştırmada ulaşılan bu sonuç, Meral (2016) tarafından yapılan araştırma sonucuyla da desteklenmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç eğitim düzeyinin

### *Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi*

öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin iş tatminlerinin düşüklüğüne neden olan faktörlerin, eğitim düzeyine bakılmaksızın bütün öğretmenlerde ortak olmasının bu sonuçta etkili olduğu söylenebilir. Çiçek (2018) tarafından yapılan çalışmada ulaşılan sonuç, eğitim durumunun iş tatmini düzeyi üzerinde etkili olmadığı sonucumuzu desteklemektedir. Kavutçu (2016) tarafından yapılan ve araştırma bulgularımızla paralellik gösteren çalışmada da eğitim durumunun iş tatmini düzeyi üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ediz ve Gedik (2023) tarafından yapılan çalışmada ise, araştırma bulgularımızdan farklı olarak, öğretmenlerin eğitim durumlarının iş tatmini düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şeker ve Zırhlıoğlu (2009), Adıgüzel (2010), Aksu (2012), Özaydın ve Özdemir (2014) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar da araştırma bulgularımızla tezat teşkil edecek şekilde, eğitim durumunun iş tatmini düzeyi üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

### **Öneriler**

1. Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini düşüren en önemli faktörün alınan ücret olması; öğretmenlerin aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Mutlu olabilmeleri, iş tatminlerinin yükselebilmesi ve performanslarının artması için öğretmenlerin maaşları yükseltilmeli, sosyal hakları iyileştirilmelidir.

2. Maaş ve performans ilişkisiyle doğru orantılı, terfi olanakları sağlanmalı; çalışma koşulları öğretmenlerin kendilerini geliştirebileceği birer eğitim ortamına dönüştürülmelidir.

3. Öğretmenlerin iş tatminlerini arttırmaya yönelik, sosyal ve psikolojik gereksinimler göz önüne alınarak gerekli iyileştirmeler yapılmalı; uygulamaya geçilecek yenilikler öncesinde, öğretmenlerin görüşleri alınmalıdır.

4. Etkin iletişim yolları sürekli açık tutulmalı; öğretmenlerin deneyimlerine bağlı olarak elde etmiş oldukları birikimler değerlendirilmeli, onlara değerli oldukları, tarafsız bir yönetim anlayışı içinde değerlendirilecekleri, liyakat ve yetenek esaslı olarak görevde ilerleme ve yükselmelerin yapılacağı güvencesi verilmelidir.

5. Öğretmenlere; üye oldukları sendikalarından ya da sahip oldukları dünya görüşlerinden dolayı ayırımı tabi tutulmayacakları ve dışlanmayacakları güvencesi hissettirilmeli; başarılı öğretmenler onore edilmeli, görüşleri değerlendirilmeli ve ödül sistemi içinde hak ettiklerini almaları sağlanmalıdır.

6. Sınıf öğretmenliği dışındaki branşlarda görev yapan öğretmenlerle de benzer çalışmaların yapılması alan yazına katkı sağlayabilir.

7. Kamu okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılmalı olarak incelenebilir.

### **Kaynakça**

Abdulla, J., Djebarni, R., & Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE. *Personel Review*, 40(1), 126-146

Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.

- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 59-79.
- Akşit, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- 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. *UIİİD-İJEAS*, (18), 23-52
- Aydın, A., Sarier, Y. & Uysal, Ş. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 795-811.
- Azar, A. & Henden, R. (2003). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkisi: Sınıf öğretmenliği örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, (3), 323-349
- Başalp, N. (2001). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması (Sakarya ilinde bir uygulama)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Bies, R. J. (2005). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 85–112). Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşerî ilişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayını.
- Blandford, S. (2000). *Managing professional development in schools*. London: Routledge.
- Bozkurt, Ö. & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2022). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420-428.
- Chapman, D. W. & Lowther, M. A. (1982). Teachers' satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*, 75(4), 241-247.
- Crossman, A. & Haris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, (34), 29-46.
- Çavuş, Ş. & Cumaliyeva, D. (2013). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Özel güvenlikte çalışanlar üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (37), 1-17.

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi*

- Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış*. K. Tosun (Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demirtaş, Z. & Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(1), 199-209
- Ediz, M. & Gedik, H. (2023). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatminini etkileyen faktörlerin farklı değişkenler açısından incelenmesi (Aksaray ili örneği). *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 60-84. doi: 10.38122/ased.1183437
- Erdoğan, H. (2017). *Ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gafa, İ. & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150
- Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayınları
- Hackman, J. & Oldman, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hesapçıoğlu, M. (2008). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of business and finance*. Detroit: Thompson Gale
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karataş, S. & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89



- Karkın, N. (2004). Kamu ve özel sektör yöneticilerinin liderlik davranışları: Bir literatür analizi denemesi. *Türk İdare Dergisi*, (445), 43-83
- Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (Denizli ili Merkezefendi ilçe örneği)*. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-95.
- Koca, G. & Özçifçi, V. (2015). Job satisfaction: A research on faculty members. *Akademik Bakış Dergisi*, (48), 400-415
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. & Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), 119-137
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The international journal of educational management*, 15(7), 354-358.
- Kök, B. S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20(1),291-31.
- Luthans, F. (2010) *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill
- Meral, Ü. (2016). *Demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi: ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan araştırması (Gaziantep ili Nizip ilçesi)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Mullins, L. J. (2009). *Management and organizational behavior*. London: FT Pitman.
- Nartgün, Ş. S. & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.7(1), 287-316.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Örücü, E. Yumuşak, S. & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51
- Özaydın, M. M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdayı, N. (1998). Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (10), 237-251.

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi*

- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. & Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özyürek, A. (2009). Okul öncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumu, kişisel özellik ve mesleki değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, (182), 8-21.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative research*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Pelit, E. & Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2018). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Sarıbay. E. & Sarıbay. B. (2016). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile olan ilişkisinin parametrik olmayan istatistiksel yöntemler ve faktör analizi ile incelenmesi üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(30), 580-603.
- Scott, C. & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, (41), 74-86
- Shann, M. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, (92), 67-73.
- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 143-168.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction, application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publication, Inc
- Statt, D. A. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Detroit: Routledge Publishing.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, X(1), 143-168,
- Şeker, B. D. & Zırhlıoğlu, G. (2009). Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Taş, H. & Kiroğlu, K. (2018). Assessment of the 2017 primary school social studies curriculum according to teachers' views. *Elementary Education Online*, 17(2), 697-716
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatmini üzerine etkileri: İzmir'de 5 ve 4 yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107

- Ünal, I., Özsoy, S., Yıldız, A., Güngör, S., Aylar, E. & Çankaya, D. (2010), *Eğitimde toplumsal ayrışma*. Ankara Üniversitesi yayını.
- Van den Berg, R. (2002). Teachers' meanings regarding educational practice. *Review of Educational Research*, (72), 577-625
- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.

### **Etik Beyan ve Kurul Onayı**

Bu çalışmada bilimsel etik ilkelere uyulmuş ve bu amaçla Kırşehir ahi Evran Üniversitesi'nden 12/04/2023 tarihli ve 2562769 sayılı Etik Kurulu İzni alınmıştır.

