

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

## ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU KAYNAKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ\*

**Ramazan DERE<sup>1</sup>**

Okul Müdürü, Bağımsız Araştırmacı

Samsun 23 Nisan Ortaokulu

E-mail: ramder55@hotmail.com

ORCID ID:000-0002-1714-8525

### Öz

*Bu araştırmada 2021 yılında Samsun ili İlkadım ilçesinde bulunan 23 Nisan Ortaokulu öğretmenleri ve Terme İlçesinde bulunan öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma için öğretmenlere demografik bilgilerinin olduğu 7 soru ile birlikte iş doyumunu kaynaklarının neler olduğunu tespit etmeye yarayan 6 sorudan oluşan yüz yüze görüşme formu uygulandı. Görüşmeler için öğretmenlerden daha önce belirtilen saatte randevu alınarak yapılmıştır. Her bir görüşme yaklaşık olarak 10 dk ile 20 dk arasında sürmüştür. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup görüşme çözümleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın son bölümündeki analiz değerlendirmesine göre, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri cinsiyet, yaş, brans, en son mezun olunan okul ve kıdem değişkenleri bakımından iş doyumlarının belirli bir alanda ön plana çıktığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Ortaokul Öğretmenleri, Öğretmen, İş Doyumu, İş Doyumu kaynakları

---

\*Bu makale, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim dalında 2021 yılında tamamlanmış olan “Öğretmenlerin İş Doyumu Kaynaklarına İlişkin Görüşleri” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

<sup>1</sup> **Sorumlu yazar:** ramder55@hotmail.com

**Atıf (APA):** Dere, R., (2022), Öğretmenlerin İş Doyumu Kaynaklarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 14 (2): 202-223..

**Lisans:** Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

*Alan Tanımı: Eğitim Bilimleri*

## EXAMINATION OF TEACHERS' OPINIONS ON THE SOURCES OF JOB SATISFACTION

### **Abstract**

*In this research, the sources of job satisfaction the teachers of 23 Nisan Secondary School in İlkadim and Terme in Samsun were researched with in 2021 For this research, a face-to-face interview form consisting of 7 questions with demographic information and 6 questions were applied to the teachers to determine the sources of job satisfaction. The interviews were carried out through an appointment with the teachers at the time specified earlier. Each interview lasted approximately 10 to 20 minutes. Qualitative research method was used in the research and interview analysis method was adopted. According to the analysis evaluation in the last part of the study, it was determined that the job satisfaction of teachers came to the fore in a certain field in terms of gender, age, branch, last graduated school and seniority variables.*

**Key Words:** *Secondary School Teachers; Teacher; Job Satisfaction; Job Satisfaction Sources*

**JEL Codes:** *I20*

### **1. GİRİŞ**

İş, insanların günlük hayatındaki önemli sosyal çevreden birisidir. İş hem ferdi olarak hem de toplumsal bir aktivite olarak, insanın hayatında belirleyici bir nitelik taşımaktadır. İş, insanların yaşamlarını devam ettirebilmesi adına gerek duyulan kazancı elde etmesini, kendini hür ve mutlu hissetmesini ve yaşamaktan haz almasını doyum almasını sağlayan bir kavram olarak görülebilir (Gill, 1999). Sosyal bir sistem özelliği taşıyan örgüt, kişilerin hayattaki tüm ihtiyaçlarını karşılamalarına ve duygusal yönden doyuma ulaşmasına katkı sağlar (Hicks, 1979). Çalışan kişilerin işlerine karşı olan tutumları ise beklenti ve gereksinim olarak gerçekleşir. Bu nedenle, bir örgüt etkili ve verimli olmak için yapısal, fiziki ve ekonomik koşulları iyi olsa olsa bile, çalışanların duygu ve düşüncelerini önemsemez, onların gereksinim ve beklentilerini karşılık vermezse, çalışanlar hayal kırıklığına uğrar, moral bozukluğu yaşar ve verimleri düşer (Bursalıoğlu, 1999; Celep, 2000).

Genel olarak bir toplumun ve örgütün daha sağlıklı ve mutlu olması o örgütte çalışanların maksimum düzeyde doyum elde etmeleriyle doğrudan alakalıdır (Akşit Aşık, 2010). Her ne kadar insanlar arasında toplumda saygın işlerin daha fazla iş doyumunu sağladığına yönelik bir algı olsa da saygı beklentisi az olan işlerde çalışanlar da doyum sağlamaktadır. İş doyumunu beklenti ve isteklerden etkilenir. Bundan dolayı aynı özelliklere sahip bir işi yapan farklı kişilerin beklentileri de farklı ise iş doyumları da birbirinden farklı olması kaçınılmaz olabilir (Llorente ve Macias, 2005). Öyleyse iş doyumunu her durumda bireyin algısını ya da duygularını yansıttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyen çok fazla faktör vardır. Bunlar; öğretmenlerin ekonomik durumları, okuldaki çalışma koşulları, çalışma mesai saatlerinin çeşitliliği, yöneticilerin öğretmenlere karşı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin kişisel özellikleri şeklinde sayılabilir. Yapılan araştırmalara göre; stres, çalışma koşulları, okuldaki çalışma ortamları, öğretmenlerin içsel ve ruhsal iş doyumlarını çok fazla etkileyen faktörlerdir (Jackson, Schwab, ve Schuler, 1986). Öğretmenlerin okuldaki yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içerisinde olması, dışsal iş doyumunu etkileyen faktörlerden sadece birkaçıdır (Kağan, 2005).

## 2.LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

### 2.1 İş Doyumu Kavramı ve Tanımları

İlk defa 1920’li yılların başında incelenmeye ve araştırmaya başlanılan iş doyumunu ifadesi ile ilgili literatürde çok fazlaca tanım bulunmaktadır. İş doyumunu ile ilgili tanımların temelinde “bireyin işini algılama düzeyi ve işine gösterdiği duygusal reaksiyon” da birleştiği görülmektedir (Gümüş, 2006). Locke (1968), iş doyumunu “bir kimsenin çalıştığı işini veya elde ettiği tecrübesini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan zevk aldığı duydu veya olumlu hisleri” olarak ifade etmektedir. İş yapan kişi, kendi temel ihtiyaçlarını karşılamanın yanında, iş ve iş ortamının değerlerine de uyum içerisinde olmasıdır. Şayet kişinin belirgin ortaya çıkan ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları o kişinin yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumunu çıkar (Alanyalı, 2006). İş doyumunu; bireylerin kendi işlerine karşı oluşturdukları geliştirdikleri tavı ve davranışları ifade eden bir kavramdır ve çok fazla iş doyumuna sahip olan bir kişinin işine karşı oldukça olumlu tutum geliştireceği söylenebilir. Öyleyse bu kavram, iş hayatında başarı ya da başarısızlığı ortaya çıkarması bakımından büyük önem taşımaktadır (Hackman, Lawler ve Edward 1971). Blum ve Naylor (1968) iş doyumunu, çalışanın işi ile

alakalı olarak aldığı maaş, denetleme, çalışma koşulları, bireyin kendisini geliştirme imkanı, yeteneğin tanınması, işindeki çevresel ilişkiler ile benzer değişkenlere, kişinin kişisel özelliklerine ve iş yaşamı haricindeki bireyin grup ilişkilerine yönelik tavırlarının ortaya koyduğu tutum olarak ifade ederler. İş doyumunu, insanların çalışanların yaptığı işte kendini iyi hissetmesidir (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Izgar (2000) iş doyumunu, bir bireyin işini yaparken işinden mutlu olması ve o işten haz alması şeklinde ifade etmiştir. Smith ve arkadaşları (1983) olaya daha geniş bir bakış açısından yaklaşmış ve iş doyumunu en basit haliyle çalışanın kendi işi hakkındaki duygu ve hisleri olarak tanımlamıştır. Hackman ve Oldham ise çalışanların yaptığı işten duyduğu mutluluk olarak ifade etmişlerdir (Akt: Adıç ve Baş, 2005:30). Henne ve Locke (1985) iş doyumunu veya doyumsuzluk kavramlarını, çalışan tarafından değer yargılarına verdiği duygusal bir cevap olarak tanımlamıştır. Eğer çalışan kişi işi ilgili tüm değerleri yerine getirmiş olarak kendisini algırsa, yaptığı o işten doyum elde etmesi gerekmektedir; eğer tamamen hayal kırıklığına uğramış hissederse, hoş olmayan doyumsuzlukla karşı karşıya kalacaktır. Fleishman'a (1988) göre ise iş doyumunu, bireyin işindeki ya da işyerindeki rolü ve statüsü ile alakalı fikir veya davranışlarına eşlik eden duygularıdır. Birey yaptığı işten gerilim ve korku hissediyorsa işten uzaklaşacaktır, çalışmadan çalıştığı ortamdan memnuniyet duyuyorsa işine sıkı sıkıya bağlanacaktır. Bireyin çalışırken çalıştığı işine verdiği girdiler ile işten aldığı çıktılar arasında oluşan denge, iş doyumunu ifade etmektedir.

## 2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Son zamanlarda gelişen teknoloji çalışma hayatını daha çok tekdüze ve monoton çalışma hayatı almış bu durumda zamanla iş doyumunu azaltmaktadır. İlginç olmayan tekdüze ve monoton işler gereğinden fazla enerji harcamayı gerektirmektedir. Bu durum ise bıkkınlık yorgunluk ve can sıkıntısı oluşmasına sebep olmaktadır. Yarı otomatik işler yani tamamen tekdüze olmayan işler ise çok daha fazla dikkat gerektirdiği için daha çok yorgunluk oluşturmaktadır. Güler, (1979:27). Tüm mesleklerde işten doyumun ortak bir yönü vardır. Hepsinde de mesleki saygınlık ön plandadır. Bireyin iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler ise şu şekildedir.(Balcı, 1985)14

### 2.2.1. Örgütsel Faktörler

Okul denilen örgütün en önemli özelliği, ham maddesinin her şekilde toplumu oluşturan ve topluma mal olan insan oluşudur (Bursalıoğlu, 2000:33). Okul başlı başına eğitim hizmeti üreten bir yapıdır. Eğitim amacıyla bir araya gelen

topluluklarda örgütsel davranışın çözümlenmesi farklı diğer topluluklara göre çok fazla şekilde arz etmektedir. Çünkü bu örgütlerin ham maddesi insandır. İnsanın her yönü ile iyi yetişmesi ise, o insanın çok güçlü bir okul kültüründen geçmesine ve burada eğitim görmesine bağlıdır (Çelik, 2000:5-6). Bu yüzden okul örgütünün her yönüyle sağlıklı olmasının yanında öğretmenler açısından da bu örgütün sağlıklı olması kaçınılmazdır.

### 2.2.2. İşin niteliği

Locke iş değişkenlerini şu şekilde sıralamıştır; bireyin kendisinin önemli saydığı becerilerini ve kendi kabiliyetlerini kullanabilmesi olanağı, yeni şekilde kendisine yer bulduğu öğrenim olanağı, işindeki yaratıcılığı, işe göre ortaya çıkan değişiklik, karşılaşılan güçlük, işin miktarı, alınan sorumluluk, kullanılan çalışma yöntemleri, işin üzerindeki bağımsızlığı çalışan denetimi, bireyin arzu ve isteği dışında fazla mesaisi, işin zenginleşmesi ve karmaşıklığıdır (aktaran Erdem, 2005:128).

### 2.2.3. Ücret

Ücret konusu, çalışanın iş doyumunda en önemli etkenlerden bir tanesidir. Yine buna paralel olarak ücretin çok yüksek olması, her zaman çalışanın yaptığı işten doyum almasına yetmez. Çalışan temel ihtiyaçlarından biri olan para ile kişinin çalışarak elde ettiği para arasındaki denge çok önemlidir (Başaran 1982:206). İş doyumunu ile para doyumsuzluğu arasındaki bağ, kurumlar açısından ve araştırmalarda çokça tartışılmıştır. Ücret tatmininin insanlarda her zaman iş doyumsuzluğunu yok etmeyeceğini, ancak ücret doyumsuzluğunun da iş doyumsuzluğuna yol açma ihtimalinin olduğu Herzberg tarafından ileri sürülmüştür (Halis, 1998:28).

### 2.3.4. Özlük hakları

Özlük hakları, genel olarak çalışanların çalıştığı sürece yararlanabileceği ve kendisine kanunlarla verilmiş olan haklardır. Bu haklar çalışanlara çalışma hayatında çalışma hayatının getirmiş olduğu gerekli imkânları sunar ve çalışanların çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri haksızlıkları engelleme amacı güder. Aynı şekilde kişiler herhangi bir haksızlığa ve hukuksuzluğa maruz kaldıkları takdirde itirazda bulunma hakkı tanıyarak kişileri keyfi muamelelerden engeller (Demir, 2001:46). Kanunlarca tanınan bu haklar, kanunla belirtilmiş durumlar haricinde kişilerin bu haklardan mahrum bırakılmayacağı da Devlet Memurları Kanunu'nun 18. Maddesine göre; "devlet memurunun memurluğuna

son verilemez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz” (DMK, m:18) maddesi ile güvence altına alınmıştır.

### 2.3.5. Denetim

Denetim; örgütlerin belirlenen hedeflere, belirlenmiş olan ilke ve kurallara uygunluğunun belirlenmesi süreci (Aydın, 1993:1) olarak tanımlanmıştır. Genel olarak çalışanların zihninde korku, endişe ve kaydı olarak ortaya çıkmaktadır (Demir,2001:39). Esasen bu korkunun asıl kaynağını geleneksel olarak yapılan denetim faaliyetlerinin baskı ve korkutma prensibine dayandırmak mümkündür. Lakin, son zamanlarda yapılan araştırmalar baskıların ve zorlamaların korku ve endişe ile birleşerek performansı olumsuz olarak etkilediği ortaya çıkmıştır (Runkel, 1959:234).

### 2.3.6 Çalışma Şartları

Genel olarak çalışanlar ortamın ısısı, nemi, havalandırması, çalışılan ortamın sessizliği, aydınlatma kaynaklarının yeterliliği, ortamın rahatlığı, güvenilir oluşu çalışma bakımından çalışmaya elverişli ortamları tercih etmekte birlikte bunlara değerler vermektedirler. Ayrıca çalışanların büyük bir kısmı çalıştıkları iş yerlerinin ikamet adreslerine yakın, çalışacakları ortamın yeni ve temiz, işi için gerekli olan araç gereç ve malzemelerin çalışmaya uygun ve kullanılabilir olmasını isterler. Kişilere bu olanak ve imkanların sağlanması iş için hem verimli hem de iş doyum için gereklidir (Işıkhana, 1993:32).

### 2.3.7. İnsan ilişkileri

Kişi, yaşadığı çevreye uyum sağlamaya çalıştığı gibi kendine has değerlerini de çevresine aktarmak ister. Bu yüzden kişi için çevresindekiler tarafından dinlenmek, fikirlerinin ve düşüncelerinin önemli olduğunu görmek kişi için önemli bir doyum kaynağıdır (Aydın, 1993: 205). Çalışanların mesai arkadaşları ve amirleriyle olumlu ilişkiler kurması da önemli bir doyum sebebidir.

İşyerindeki ilişkiler genel olarak karşılıklı hizmet anlayışına dayalıdır. İşlevsel olarak ortaya çıkan bir ilişkide, karşılıklı yapılan her ilişki hizmete, kurum içi dayanışmaya ve yardıma, dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması ise çalışanda çok büyük doyum sağlar (Işıkhana, 1993:31). Bireyler arası ilişkiler noktasında öğretmenlerin yaşlarına göre ele alındığında belirli yaş üzerinde olan öğretmenlerin iş doyumları yaşça daha genç olanlara (21-30) kıyasla daha fazla bulunmuştur. Bireyler arası ilişkiler açısından ele alındığında öğretmenlerin

medeni durumların da iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Evli öğretmenlerin iş doyumları bekâr öğretmenlerin iş doyumundan daha fazla bulunmuştur.

### **2.3.8. Toplumsal katkı**

İnsanı, yaratılmış diğer canlılardan ayıran en önemli özellik, insanın toplumsal bir varlık oluşudur (Binbaşıoğlu,1978:181). İnsanlar toplum içinde yaşamak ve kendilerini de topluma kabul ettirmeleri gerekmektedir. Özellikle çalışanlar işlerinde saygı görmek, kabul edilmek, kendini değerli ve önemli hissetmek ister. Toplumun kişilerin mesleğine bakışı kişiler için çok önemlidir. Günlük hayat da çok yerde “Mesleğiniz nedir?” şeklinde soruya maruz kalan birey bu soruya cevaplarken değerli hissettireceğinden emin olmak ister.

Her çalışan, insan olarak saygı görülmeyi ister. Yaptığı işin ona kazandırdığı statü ve saygınlık onun iş doyumunda önemli bir yeri vardır.

### **2.3.9. İlköğretim Programı**

Eğitim programları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanarak okullara gönderilir. Böylece bu programlar Milli Eğitim Bakanlığının teori ve politikasıyla eğitimin uygulayıcıları unsurları olan öğretmenler arasında bir köprü olarak vazifesi görür. Bu programlar eğitimin sürekli gelişmesiyle sürekli bir gelişme zorunluluğu doğurur.

### **2.3.10. Yönetim**

Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle olan ilişkileri okul iklimini olumlu yönde etkileyecek ve öğretmenlerin moralini yükseltecektir. (Bursalıoğlu, 1994:47). Okul yöneticilerinin okulda okulun belirlediği amaçlara ulaşma, oluşan mevcut örgüt sistemi devam ettirme, okulun dış paydaşlarına uyum sağlamanın yanında kültürel örüntüleri devam ettirme gibi çok önemli görevi vardır.

### **2.3.11. Okul Rehberlik Hizmetleri**

Rehberlik, bireyin kendini tanıması, kendi problemlerini çözebilmesi, hayatta gerçekçi ve olması gereken mantıklı kararlar alması, kendi kapasitesini gerektiğinde geliştirmesi, çevresine dengeli bir şekilde uyum sağlamanın ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişiler tarafından verilen psikolojik desteklerdir (Kepçeoğlu,1996:13). Öğretmenlerinin en önemli amaçlarından bir tanesi de öğrencilerini en iyi biçimde geliştirip, onları hayata geleceğe

hazırlamaktır. Bu konuda kendinin başarılı olduğunu hisseden öğretmenin iş doyumunu daima yüksek olacaktır.

### **2.3.12. Bireysel Faktörler**

Tüm çalışanlar yaptıkları işte mutlu olmak ister, doyum sağlamak isterler. Yalnız mutluluk kavramı ile doyum birbirinden farklı göreceli kavramlardır. Kişiden kişiye farklılık gösterir. Kişinin bireysel özellikleri kişinin iş doyumunu etkiler. Bu bölümde de kişilerin bireysel özellikler ele alınmıştır.

### **2.3.14. Cinsiyet**

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün bazen etkili olduğu gözlenmiştir. Kadınların ve erkeklerin iş doyumunu kaynaklarını etkileyen unsurların birbirinden farklı olduğu da gözlenmiştir. Aynı işi yapan aynı yaşa ve kıdeme sahip iki kişiden kadın çalışan ücret yönünden doyuma ulaşırken erkek doyuma ulaşmamış olabilmektedir.

### **2.3.15. Yaş**

Yapılan araştırmalar gösteriyor yaş ilerledikçe iş doyumunu da aynı şekilde artmaktadır. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı araştırmaya göre yaş ile iş doyumunu arasında “U” harfine benzeyen bir ilişki vardır. İnsanlar ilk işe başladıkları zamanlarda iş doyumunu çok fazla iken, ilerleyen yıllarda bu düzey sürekli olarak azalmakta ve zamanla tekrar yükselmektedir(Baysal 1981:193).

### **2.3.16. Kıdem**

Davis (1984: 100) yaşı ilerlemiş çalışanların elde ettikleri tecrübe sonucunda işlerine daha çok uyum sağladığı ve buna bağlı olarak da iş doyumlarının sürekli olarak yükseldiği; lakin daha genç çalışanların ise görevde yükselme ve diğer iş olanakları ile ilgili olarak da çok fazla bir bekleme içerisinde olabilecekleri sonucunda da çalışma hayatlarının ilk yıllarında aynı iş için kendilerinden daha uzun zamandan beri aynı işi yapanlara kıyasla daha düşük düzeyde olabileceğini belirtmektedir (Demir, 2001:29).

### **2.3.17. Eğitim düzeyi**

Şahin (1999) tarafından gerçekleştirilen “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı çalışmaya göre: Öğretmen okulları / ön lisans tamamlama okullardan mezun olan öğretmenlerin iş doyumlarının, eğitim fakültesi bitirenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.



### 2.3.18. Medeni durum

Kadın çalışanların evli ya da bekâr olması çocuğunun olup olmaması da iş doyumuna etki etmektedir. Herzberg evli ve bekâr çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada evli olan ve olmayan kadın çalışanlar farklı iş doyumunu düzeyleri olduğunu belirlemiştir. Evli kadınların iş doyumlarının daha fazla olduğunu belirlemiştir. Erkek çalışanlarda ise böyle bir farkın olmadığı görülmüştür. (Işıkhan, 1993;111).

## 3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın modeli, görüşme formları ile veri toplama ve toplanan verilerin geliştirilmesi, incelenmesi verilerin çözümü aşamalarına ver verilmiştir. Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada, nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmış, veri kaynağı olarak da ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yardımına başvurulmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğu ile ilgili görüşleriyle ilgili fikirlerini öğrenmek için veri toplama sürecine ait kullanılan görüşmeye formlarına ait bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlere uygulanmıştır. Durum çalışmalarında, mümkün olduğu kadar birden çok veri toplama metodu kullanmak önerilen bir durumdur (Hartley, 1995, Akt: Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu sebeple bu çalışmada da nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmış, veri kaynağı olarak da ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yardımına başvurulmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğu ile ilgili görüşleriyle ilgili fikirlerini öğrenmek için veri toplama sürecine ait kullanılan görüşmeye formlarına ait bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın evrenini Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlere ilk başta demografik özelliklerinin de olduğu birinci kısım soruları daha sonra ise ikinci bölümde açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama amacıyla iki bölümden oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgilere, ikinci bölümde ise iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Görüşmeyi geliştirmek için önce öğretmenlerin iş doyumunu kaynaklarının neler olduğunu anlamaya ilişkin görüşlerini almak amacıyla öğretmenlere açık uçlu sorulardan oluşan sorular sorularak görüşlerini yazmaları istenmiştir. Yapılan analiz sonucunda anket için hesaplanan Cronbach  $\alpha$  katsayısı 0.886 olarak hesaplanmıştır ve bu katsayı ölçeğin yüksek derecede güvenilir

olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerliliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bunun için yapılan ilk analizde öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi hesaplanarak, maddeler arasında anlamlı korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Daha sonra KMO örneklem uygunluğu ve Bartlett Küresellik testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO 0.60'dan yüksek ve Bartlett Küresellik testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu çalışmada ölçeklere ilişkin KMO örneklem uygunluk katsayısı 0.62 olarak hesaplanmıştır.

#### 4. VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI

Araştırmaya ilişkin veri toplama süreci, Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenler le birebir yüz yüze yapılan bireysel görüşmelerde sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Veri toplama sürecinin ilk aşamasında, okul ziyaretleri yapılarak buradaki öğretmenlerle bir ön görüşme yapılmıştır. Öğretmenlere araştırmaya ilişkin bilgi verilerek görüşmelere başlamadan araştırma ile bilgiler verilmiştir. Veri toplama sürecinin ikinci aşamasında, çalışma grubunda yer alan 10 tane öğretmenle görüşmeler yapılarak başlanmıştır. Bu 10 tane öğretmen seçilirken iş doyumu kriterleri dikkate alınmış olup öğretmen seçerken cinsiyet için 5 tane kadın 5 tane erkek öğretmen, yaş kriterini belirlemek için her gruptan 2'şer öğretmen, kıdem faktörü için 2'şer tane öğretmen, mezun olunan okul kriteri için 5'er tane ve medeni durum kriteri için 5 tane evli 5 tane ise bekar yada boşanmış öğretmen seçilmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler 7-29 Nisan 2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Görüşmeler, genel bilgilendirme yapılan ön görüşmeden sonra belirlenen gün ve saatte randevu alınarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler, daha sağlıklı olması açısından görüşmenin yapıldığı ortamın sessizliği dikkate alınarak kütüphane, Müdür yardımcısı ve Rehber öğretmen odası gibi ortamlarda yapılmıştır. Görüşmeler sırasında, araştırmacı tarafından hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Tüm görüşmeler öğretmenlerin kayıt yapılmasından dolayı oluşan çekincelerinin olmasından dolayı birebir yazma tekniği kullanılmıştır. Ortalama 10' ile 20' (dakika) süren görüşme süresince öğretmenlerin samimi yanıtları vermeleri için uygun ortamın oluşturulmasına dikkat edilmiştir.

## 5.BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın birinci alt problemi “Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun’un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu hangi seviyededir ve iş doyumuna ilişkin belirlenen algıları kişinin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitim düzeyini, medeni durumu gibi etkenlere göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt problemin bulgularını elde edebilmek için öğretmenlerin görüşme formunda verilen sorulara verdikleri cevaplar incelenerek öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Öğretmenlerinin iş doyum düzeyine ilişkin değerlendirmelere göre öğretmenlerin çoğunluğu iş doyumunu ile ilgili sorulan sorulara büyük çoğunlukla orta düzeyde ve düşük düzeyde iş doyumunu sağladıkları yönünde cevaplar vermişlerdir. Bu bulgu, öğretmenlerin meslekleriyle alakalı olarak beklentilerini çok karşılayamıyor şeklinde yorumlanabilir. 10 öğretmenden sadece 1 tanesinin çok yüksek iş doyumuna sahip olması öğretmenlerin mesleklerinde yeteri kadar doyuma sahip olmadıklarını gösteriyor diyebiliriz. Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin iş doyumlarının kişisel özelliklerine göre nasıl farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklere bağlı olarak iş doyumlarına ilişkin görüşleri şu şekildedir;

Öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen sayıları eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumları cinsiyet yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği görülmüştür. Ancak, iş doyumuyla ilgili farklı alanlarda yapılan araştırmalarda cinsiyetin etkili olduğu gözlenmiştir. Cinsiyete göre baktığımızda Kadın ve erkeklerinde iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken “ Ücret” faktörünü ilk sıraya yazmışlardır. Öğretmenlerinin iş doyumlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen yaş seviyeleri özellikle her yaş grubundan eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumlarının yaş yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği ancak yaş seviyesi 25 ve daha az olanlarda iş doyumunu daha yüksek olduğu görülmüştür. 46 yaş ve üzerinde ise iş doyumunu en az düzeyde görülmüştür. İş doyumuyla ilgili farklı alanlarda yapılan araştırmalarda da yaşın etkili olduğu gözlenmiştir. Yaşa göre baktığımızda yine cinsiyette olduğu gibi Kadın ve erkeklerinde iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken “ Ücret” faktörü ilk sıraya yazılmıştır. Öğretmenlerinin iş doyumlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen yaş seviyeleri özellikle her yaş grubundan eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumlarının yaş yönünden çok

büyük farklılıklar göstermediği ancak yaş seviyesi 25 ve daha az olanlarda iş doyumunu daha yüksek olduğu görülmüştür. 46 yaş ve üzerinde ise iş doyumunu en az düzeyde görülmüştür. İş doyumuyla ilgili farklı alanlarda yapılan araştırmalarda da yaşın etkili olduğu gözlenmiştir. Yaşa göre baktığımızda yine cinsiyette olduğu gibi Kadın ve erkeklerinde iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken ‘‘ Ücret’’ faktörü ilk sıraya yazılmıştır.

Öğretmenlerinin iş doyumlarının kıdem göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için öğretmen kıdem seviyeleri dikkate alınarak özellikle belirli gruplardakiler eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş iş doyumlarının kıdem yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği ancak kıdem seviyesi 0-5 arası olanlarda iş doyumunu daha az düzeyde olduğu görülmüştür. Kıdem olarak 20 yıl ve üzeri olanlarda ise iş doyumunu en fazla düzeyde görülmüştür. Kıdeme göre baktığımızda yine cinsiyette ve yaşta olduğu gibi kıdemi az olanlarda ve yüksek olanlarda iş doyumunu etkileyenler sıralaması yaparken ‘‘ Ücret’’ faktörü ilk sıraya yazılmıştır.

Genel bir ifade ile kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyumları kıdemi az olan öğretmenlere kıyasla daha fazladır. Demir (2001:75) ‘e göre öğretmenlerin iş doyumları kıdemleri arttıkça artmaktadır. Kıdemi daha düşük olan öğretmenlerin kıdemi daha fazla olan öğretmenlere kıyasla daha az iş doyumunu sağladıkları görülmüştür. Öğretmenlerinin iş doyumlarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için, öğretmen eğitim seviyeleri dikkate alınarak, özellikle belirli gruplardakiler eşit şekilde seçilmiştir. Seçilen bu öğretmenlerin sorulara cevap vermeleri istenmiş, iş doyumlarının eğitim yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği, ancak Eğitim Fakültelerinden mezun olanların diğer fakülte ve okullardan mezun olanlara kıyasla iş doyumlarının daha az olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için öğretmen medeni durumları da dikkate alınarak özellikle belirli gruplardakiler eşit şekilde seçilmiş olup sorulara cevap vermeleri istenmiş. İş doyumlarının medeni durum yönünden çok büyük farklılıklar göstermediği ancak evli olanları olanların bekar yada boşanmış olanlara kıyasla iş doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmanın ikinci alt problemi Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun’un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin Okul müdürünün tutum ve

davranışları iş doyumunu üzerinde ne gibi etkileri olup olmadığı ve iş doyumunu etkileyip etkilemediği ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenler genel olarak okul yönetiminden memnun olduklarını belirtmişleridir. Bu yönde yapılan görüşmelerde öğretmenlerin okul müdüründen beklentileri liderlik özelliği olan, yol gösteren, her zaman etrafa pozitif enerji yayan, güler yüzlü, nezaket sahibi, öğretmeni daima destekleyen olmasını istemektedirler.

Araştırmaya katılan ilçe merkezi ve köylerdeki öğretmenler velilerin çocuklarına karşı ilgisizliğinden, veli toplantılara katılmadıklarından, çocuklarının eğitimi ile yeteri kadar ilgilenmediklerinden şikâyet etmektedirler. Ayrıca ailelerin sosyo ekonomik seviyelerinin de genelde düşük olduğunu belirtmişlerdir. Çocuğun ev ortamında huzurlu ve mutlu olmaması ve bu şekilde okula geldiği zaman arkadaşlarını da rahatsız ettiğini belirtmişlerdir. İl merkezindeki öğretmenlerde ise bu durum genel olarak bu kadar olumsuz değildir. Bu yüzden yakın çevre ile ilgili olarak şehir merkezindeki öğretmenlerin iş doyumları köy ve ilçelerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Araştırmanın ikinci alt problemi Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin Maaş ve ek ders ücretlerini yeterli bulup bulmadıkları, aldıkları ücretin performansınıza etki edip etmediği ve iş doyumunu etkileyip etkilemediği ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hepsi Türkiye'de uygulanan Eğitim Politikaları ve hazırlanan müfredattan memnun olmadıklarını, öğrencilerin seviyelerine uygun olmadığını belirtmişlerdir. Özellikle farklı türdeki okullarda aynı müfredatın uygulanmasından duydukları rahatsızlıkları belirtmişlerdir. Ayrıca çok sık olarak eğitimde köklü değişikliklerin yapılmasının öğretmenleri olumsuz etkilediği ve iş doyumlarını düşürdüklerini belirtmişlerdir. Bu konuda bazı öğretmen görüşleri aşağıda sunulmaktadır:

---

Ö1	ERKEK	26-35	10	YÜKSEK LİSANS	EVLİ
Ö2	KADIN	26-35	12	LİSANS	EVLİ
Ö3	KADIN	36-45	17	LİSANS	EVLİ
Ö4	KADIN	36-45	14	YÜKSEK LİSANS	EVLİ
Ö5	KADIN	26-35	4	YÜKSEK LİSANS	BEKAR
Ö6	KADIN	46+	25	LİSANS	BEKAR
Ö7	KADIN	36-45	20	LİSANS	EVLİ
Ö8	ERKEK	46+	22	LİSANS	BEKAR
Ö9	ERKEK	36-45	14	YÜKSEK LİSANS	BEKAR
Ö10	ERKEK	0-25	2	LİSANS	BEKAR

---

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile alan yazın taramasında karşılaştırılan araştırmalarda elde edilen bulgular kıyaslandığında bazı noktalarda ortak bazı noktalarda ise farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaların neticesinde ortaya çıkan bu durumun ise araştırmaların yapıldığı yer, zaman, öğretmenlerin kişilik özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterdiği söylenebilir. İş doyumunun kişiye özgü ve duygulara dayalı olması nedeniyle de farklı sonuçlar elde etmenin doğal olduğu yorumu da yapılabilir.

Bu bölümde araştırma bulgularına göre ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayanarak yapılan önerilere yer verilmiştir.

### 6.1. Sonuçlar

- Araştırmaya katılan Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “orta” olarak tespit edilmiştir.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen bireysel özelliklere göre iş doyumları cinsiyete göre çok büyük farklılık göstermemektedir. Kadın ve erkek

öğretmenlerin cinsiyet faktörüne bakıldığında iş doyum düzeyleri orta olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşa göre bakıldığında 0-25 yaş ile 46 yaş ve üzerinin 35-45 yaş arasındakilere göre daha doyumlu oldukları görülmüştür. Öğretmenlerinin iş doyumları kıdeme göre incelendiğinde yaş ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerinin iş doyumları eğitim düzeyine göre incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi artıka beklentinin arttığı ve iş doyumunun azaldığı görülmüştür

- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen öğretmenlerin özlük haklarının iş doyumları üzerindeki etkileri incelendiğinde özlük haklarının yetersizliği ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığının azalması dolayısıyla öğretmenlerin iş doyum düzeyleri genel olarak düşüğe yakın orta düzeyde olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağı okullarda çalışan öğretmenlerin maaş ve ek ders ücretlerinin, performansa etki ettiği ücretin az olmasından dolayı iş doyumlarının çok düşük olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağı okullarda çalışan öğretmenlerin okul müdürünün tutum ve davranışlarının iş doyumları üzerindeki etkilerine göre iş doyumları noktasında; adil, güler yüzlü, öğretmenleri olumlu yönde motive eden müdürlerin, öğretmenlerin iş doyumlarına olumlu katkı sağladığı ve bu öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Tam tersi durumda ise öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağı okullarda çalışan öğretmenlerin okulun bulunduğu yakın çevrenin öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkileri; çalışma şartlarına göre iş doyumları birbirinden farklı bulunmuştur. İl merkezinde çalışanların ilçe ve köylerde çalışan öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağı okullarda çalışan öğretmenlerin eğitim politikaları mesleki performansınız üzerinde etkilerine göre iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. Sürekli değışen eğitim politikaları ve sistemin öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediğı ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediğı görülmüştür.
- Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun'un Terme İlçesine bağı okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumuna etki eden örgütsel faktörlere göre iş doyumlarını genel olarak özetleyecek olursak;
  - Öğretmenlerin yaptıkları İşin niteliğine göre “yüksek” düzeyde iş doyumunu,
  - Ücret faktörüne göre “çok düşük” düzeyde iş doyumunu,
  - Özlük haklarına göre “orta” düzeyde iş doyumunu,

- Çalışma şartlarına göre “orta” düzeyde iş doyumu,
- Eğitim politikaları ve müfredata göre “orta” düzeyde iş doyumu,
- Yönetime göre “orta” düzeyde iş doyumunda oldukları görülmüştür.

Samsun 23 Nisan Ortaokulu ve Samsun’un Terme İlçesine bağlı okullarda çalışan öğretmenleri en fazla iş doyumunu “insan ilişkileri” konusunda, en düşük iş doyumunu “ücret” konusunda olduğu görülmüştür.

## 6.2. Öneriler

Araştırma bulgularına göre uygulamaya ve yeni araştırmalara yönelik şu öneriler yapılabilir:

Uygulayıcılar için öneriler;

- Öğretmenler ücret noktasında “çok düşük” iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerinin maaş ve ek ders ücretlendirilmelerinde daha adil bir ücretlendirme yapılabilir.
- Araştırmanın çalışma koşulları noktasında öğretmenlerin görev yapılan yerler iş doyumunu açısından farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklara en azından okullarda oyun ve spor alanları, dinlenme alanları, kültürel faaliyetlerde bulunabilecekleri alanların yapılması gerekir. Okullara bu tarz alanlar yapılarak ilçe ve köyler cazip hale getirilebilir.
- Okul yöneticileri okul ile ilgili kararlar alırken öğretmenlerin de alınan kararlara katılmasını sağlayabilirler. Öğretmenleri gerektiğinde yüceltmek onları onure etmek ve yaptıkları katkılarını takdir etmek, öğretmenlerin iş doyumlarını arttırarak eğitimin kalitesini yükseltebilir
- Öğretmenler, eğitim politikaları ve müfredat konusunda iş doyumları orta düzeydedir. İlköğretim programları ve eğitim programları hazırlanırken çevre şartlarına uygunluğu bakımından öğretmenlere özgürlük ve çalışma esnekliği bırakılabilir.
- Öğretmenlerin özlük hakları noktasında iş doyumları orta düzeydedir. Öğretmenlerin özlük haklarının daha geliştirilmesi, bir meslek kanunu çıkarılması, yüksek lisans ve doktora programlarına özendirilmesi ve kariyer basamakları ile öğretmenlik mesleğine saygınlık kazandırılabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler;

- 2012-2013 eğitim öğretim yılında yürürlüğe giren 4+4+4 eğitim sisteminin uygulanması ve öğretmenlerin bu yeni sistem hakkındaki görüşleri araştırılabilir.



- Eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olan ve sınıf öğretmenliği yapan öğretmenler ile 4+4+4 eğitim sistemine geçilmesiyle yan alan branşına geçen sınıf öğretmenlerinin iş doyumları araştırılabilir.

## YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Tez çalışmamın planlanma, araştırma ve oluşum aşamasında ilgilerini ve desteklerini esirgemeyen, geniş bilgi ve tecrübesinden yararlandığım, her konuda yönlendirme ve bilgilendirme katkılarıyla çalışmamı bilimsel temeller ile şekillendiren Hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Çınar KAYA'ya, ayrıca çalışmamda görüşlerini bildiren 23 Nisan Ortaokulu ve Terme'deki öğretmen arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Adıç, K. ve Baş, T. (2005) Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine Sunulmuş Bildiri, [http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\\_gos.php?nt=498](http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498), Erişim Tarihi:01.12.2008

Akçamete G, vd, (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik Is Doyumu Ve Kisilik,Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.

Akşit, I N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi, (467), 31-52.<http://www.tid.gov.tr/makaleler/467nuranaksit.pdf>

Akyürek, M.İ.(2016). İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında ilişki(Ankara ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

- Alkan C.(1979). Eğitim Ortamları, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, Ankara.
- Aydın M. (1993). Çagdas Eğitim Denetimi, PEGEM Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu (Basılmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı A.(1995). Sosyal Bilimlerde Arastırma: Yöntem Teknik ve İlkeler, 72 TDFO Bilgisayar Yayıncılık,Ankara.
- Balcı, A. (1987). Eğitim yöneticisinde iş doyumunu, Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Basaran I.E.(1982). Örgütsel Davranış, A.Ü.E.F Yayınları No:108, Ankara.
- Basaran I.E. (1994). Türkiye Eğitim Sistemi, Yargıcı Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ.E. (1992). Yönetimde insan ilişkileri. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, E. (2000). Örgütsel davranış. Ankara, Feryal Yayınevi.
- Başaran, M.(2017). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Baysal C. A. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.
- Binbasioğlu C. (1978). Gelisim Psikolojisi, Binbasioğlu Yayınevi, Ankara.
- Blum, N., Naylor, J, (1968). Industrial psychology teorical and social foundation. Hopper and Row, New York.
- Bursalioğlu Z.(1994). Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış, Pegem Yayını, Yayın No:9, Ankara.
- Bursalioğlu, Z. (1999). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış (11. bs.). Ankara: Pegem.

Bursalıoğlu Z.(2000).Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranıs, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2004). Veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Celep, C. (2000) Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara. YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty), 2013, Cilt:X, Sayı:I, 142-167, <http://efdergi.yyu.edu.tr>

Chen, Y. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. Journal of American Academy of Business, 11 (2), 71-82

Çekmeliöğlü, H .(2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma.

Çelik V. (2000). Okul Kültürü Ve Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Davis, K. (1988). İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış, (Çev. Kemal Tosun vd., 3. bs.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Demir, E. (2001). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ölçülmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Fleishman E. A. (1988). Some new frontiers in personnel selection research. Personnel Psychology, 41 (4), 679–701.

Gibson, J. L.,Ivancevich J.M. &Donnelly, J.H. (2000). Organizations-Behaviour-Structure-Processes. Boston: McGraw- Hill Publishing

Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, Journal of Socio-Economics, (28)6, 725-743.

Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: among food-service managers. Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly, 42 (2), 28-37.

Güler S. (1979). Çağdas Sanayide İşçi ve İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı, A.Ü.D.T.C.F. Yayını, Ankara.

Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

GÜNBAIYI, I.(1999).İlköğretim OkuluÖğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Basılmamış Doktora Tezi), HacettepeÜniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Söz konusu bilgiyi Günbayı Davis'den aktarmaktadır).

Günbayı, I. (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.

GÜNBAIYI, I. (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Söz konusu bilgiyi Günbayı Luthans'ın kitabından aktarmaktadır).

Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2), 93-112.

Günbayı, Ş. (2001). Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme. Ankara: Özen Yayıncılık.

Günbayı, İ. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2), 337-356.

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

Güres, N., Demirer, H., Akgül, V. (2007). The effects of psychological well-being of salesperson perceived performance and job satisfaction: a field research in Turkish travel agencies. Third International Conference on Business Management and Economics, 1-16, Çeşme, İzmir

Hackman, J. R., Lawler, E., Edward E. (1971). Employee reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology, 55 (3), 259-286.

Hackman, J. R., & Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980), *Work redesign*. Addison.Wesley Publishing Company. Massachusetts, California: Reading.

Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*. September–October: 6- 12

Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240

Hicks, G.H. (1973). Örgütlerin yönetimi: sistemler ve beşeri kaynaklar açısından. (Çev. Osman Tekok vd., 3. bs.). Ankara: Turhan Kitabevi.

Hulpia, H.Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291–317

Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.

Leithwood, K. (2007). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 214-228

Llorente, R. M. B., Macias, E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, 34, 656–673.

Locke, E. A. (1968). American institutes for research. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, University of Maryland.

Locke E.A.(1976) "The Nature and Causes of Job Satisfaction". *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Ed): M.Dunnette, Rand McNelly College Publishing Company 'den Isıkhhan, V. (1993). Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.(Söz konusu bilgiyi Isıkhhan, Locke'den aktarmaktadır).

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

Ololube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation For School Effectiveness: An Assessment. <http://eric.ed.gov/?id=ED496539> adresinden 09.03.2019 tarihinde alınmıştır.

Onaran, O. (1979). Çalışma güdüsü: Maslow Kuramının Türk kamu kesiminde uygulanması, işgörenler üzerinde iki başka zaman noktasında sınanmış geçerlilik durumu. Ankara: T.O.D.A.İ.E

Oshagbemi T. (2000). Satisfaction with co-workers' behaviour. *Employee Relations*. 22 (1):88-106.

Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.

Perie, M., & Baker, D. (1997). Job satisfaction among america's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation." Statistical Analysis Report, National Center for Education Statistics, U.S. Dept. of Education, NCES 97-471.

Serik, B.(2015). İlkokul öğretmenlerinin iş doyum algıları Batman ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep

Şahin, İ. (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Tunacan, S. & Çetin, C.(2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. (29) 155-172

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons. Witt, L.A. ve Nye, L.G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77(6),910-917.

Yıldırım, A.,& Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.(9. Baskı).Ankara: Seçkin Yayıncılık.