



Öğretmenlerin İş Doyumunun Çeşitli Değişkenlerine Göre İncelenmesi

Examination of Teachers' Job Satisfaction According to Various Variables

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmen iş doyumunu etkileyen unsurları neler olduğunu ortaya çıkarmaktır ve buna bağlı olarak öğretmenlerin iş doyumunun çeşitli değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Katılımcılar 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma verilerini toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurların incelenmesinde öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmesinde; motivasyon, ücret, çalışılan ortam ve okul idaresini tutumu gibi alanlara daha çok bağlı olduğu ve bunlar öğretmenin iş doyumunu olumlu-olumsuz yönlerde etkilediğini ortaya koymaktadır. Öğretmen iş doyumunu etkileyen diğer önemli unsurun emeklerini karşılığı olan öğrencilerin başarısıdır. Sonuç olarak kutsal meslek olan öğretmenin değer görmesi iş doyumunu temelidir.

Anahtar Kelimeler :İş doyumunu, öğretmen, nitel araştırma

ABSTRACT

The aim of this research is to reveal the factors that affect teacher job satisfaction and, accordingly, to find out whether teachers' job satisfaction differs according to various variables. In this context, qualitative research method was adopted. Participants consist of teachers working in public schools in Istanbul in the 2022-2023 academic year. A semi-structured interview form developed by the researcher was used to collect the study data.

According to research findings; In examining the factors affecting teachers' job satisfaction, in helping teachers achieve job satisfaction; It is revealed that the results are more dependent on areas such as motivation, salary, working environment and school administration attitude, and these affect teachers' job satisfaction in positive and negative ways. Another important factor affecting teacher job satisfaction is the success of students who are rewarded for their efforts. As a result, the appreciation of teaching, which is a sacred profession, is the basis of job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, teacher, qualitative research

GİRİŞ

Problem Durumu

İş, bireyin hayatını etkileyerek, bireye toplum içinde saygınlık kazandırmakta ve ekonomik olarak sağladığı kazançla, bireyin özgürlük alanını genişletmektedir. İnsanların hayatında iş, çok fazla yer edindiğinden işe karşı olan olumlu tutum ve memnuniyet, mutlu bir yaşamın ön koşullarındandır (Çalışır, 2012). İş, kişinin yaşamı boyunca sosyal ortam sağlama konusunda belirleyici bir yere sahiptir. İş ortamı bireysel ve toplumsal bir aktivite olarak, insanların hayatını etkilemede önemli bir nitelik taşımaktadır. İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek için bir gelire ihtiyaç duyarlar, bu ihtiyacı karşılayıp güçlü ve mutlu olabilmek için iş doyumunun yüksek olduğu bir işi tercih ettikleri görülmektedir (Gill, 1999).

Çalışanlar sadece verimli çalışmakla kalmıyor, aynı zamanda yaşam kalitelerini artırma ihtiyacı da her geçen gün daha da önemli hale geliyor. Bu bakış açısı, insanı diğer üretim unsurlarıyla eşit gören klasik bakış açısından farklıdır. Mutlu, işini seven ve işinde inisiyatif sahibi olan çalışanların, üretken ve girişimci olmaları beklenebilir (Keskin, 2005). Çalışan birey, belirli ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştığı işin ve işin sosyal ortamının, bireyin kişisel beklentilerini karşılamak durumundadır. Bireyin ihtiyaçları karşılanması, kişisel değerlerin çalıştığı işle uyumlu olması iş doyumunun gerçekleşmesi için olumlu bir olgudur. Çalışanların işe karşı hissettikleri, iş doyumunun tanımıdır. Başka bir deyişle işin özellikleri ile çalışanların ihtiyaçları birbirine paralel olduğunda iş doyumunu gerçekleştirir (Davis,1988). İş doyumunu kişinin çalıştığı işe karşı hissettiği

Mehtap Topuz¹
Çağlar Maviş²
Alp Tekin Küçük³
Rıfat Demiroğlu⁴
Hakan Akça⁵

How to Cite This Article

Topuz, M., Maviş, Ç., Küçük, A. T., Demiroğlu, R. & Akça, H. (2023). "Öğretmenlerin İş Doyumunun Çeşitli Değişkenlerine Göre İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(78): 5466-5478. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.74175>

Arrival: 13 November 2023
Published: 25 December 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Müdür Yardımcısı, MEB, Antalya, Türkiye

² Okul müdürü, MEB, Konya, Türkiye

³ Okul müdürü, MEB, İzmir, Türkiye

⁴ Okul müdürü, MEB, İstanbul, Türkiye

⁵ Okul müdürü, MEB, Ankara, Türkiye

olumlu veya olumsuz duygulardır (Özkalp ve Kirel, 2016). Çalışanların, iş tecrübeleri sonucu ortaya çıkan olumlu ruh hali gerçekleşmiş iş doyumunu şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların, çalıştıkları işe olumsuz akış açısı ise, iş doyumsuzluğu olarak tanımlanabilir. İş doyumunu genel anlamıyla çalışanın iş yerindeki olumlu tecrübeleri olarak düşünebiliriz. İş doyumunun oluşmasını sağlayan unsurlar; çalışılan işe karşı hissedilen olumlu his, duygular, değerler ve kişisel ihtiyaçların karşılanması olarak değerlendirilir (Erdoğan, 1991). İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir. Bireysel faktörler çalışma ortamından beklentiler, yaş, cinsiyet, sosyo-kültürel çevre, kişilik, genel yaşam standartları, iş türü, medeni durum, eğitim ve çalışma yılı, çevresel faktörler ise işin doğası, maaş, terfi ve ilerleme, çalışma koşulları, grup inisiyatifi, çalışma standartları, moral, yönetici ile ilişkiler olarak değerlendirilir (Başaran, 2000).

Toplumun ihtiyacı olan nitelikli insan gücü yetiştirilmesinde, öğretmenler önemli bir yere sahiptir. Öğretmenlere gereken değer verilmesi, yetiştirilecek olan insan gücünün toplumun istediği seviyede olmasını sağlayacak en önemli unsurdur. Öğretmenlerin iş doyumunun artırılması, daha verimli ve etkili çalışmalarını ve kaliteli insan gücünün ortaya çıkarılmasının ön koşuludur. (Ardıç ve Baş, 2001: 2; Dorsan, 2007: 4; Işıkhani, 1996: 118).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmen iş doyumunu etkileyen unsurları neler olduğunu ortaya çıkarmaktır ve buna bağlı olarak öğretmenlerin iş doyumunun çeşitli değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın Önemi

Bireylerin beklentilerinin karşılanması, bireyin güdülenmesini artırıp ve yüksek iş doyumuna sahip olmalarını sağlayabilmektedir. İş doyumunu yüksek olan bireyler daha verimli çalışıp, işlerinde başarılı olabilirler. Eğitim sistemimizi daha etkili hale getirebilmek için öğretmen niteliğine verilen önem dikkat çekicidir. Öğretmene verilecek eğitimin, öğretmen verimliliğini artıracak konusundaki görüşlerde güncelliğini korumaktadır. Ancak, sadece öğretmen niteliğini artırılması, öğretmen verimliliği için verilen eğitim ve eğitim programının düzenlenmesi ile mümkün değildir. Öğretmenler meslekleri ile ilgili ne kadar iyi eğitim alırlarsa alsınlar, mesleki verim ve başarı öğretmenlerin ve motivasyonları ile yakından ilgilidir. Moral ve motivasyonun sağlanması, iş doyumunu ihtiyaçlarının, giderilmesi ile ilgili olduğu görülmektedir (Kunt ve Uras, 2006).

Çalışanın iş doyumunu birçok değişkenden etkilenir ve birçok değişkeni de etkiler (Başaran, 2004). Bireylerin, işlerine karşı duyguları ve tutumları iş doyumunu olarak tanımlanabilir. Kişinin hissettiği bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden ne kadar memnun olduğunu ifade eder. Bu durumun, ortaya çıkmasını sağlayan bireyin kişisel özellikleri ile işin birbirine ne kadar uygun olduğunun sonucudur. Bireyin kişisel özellikler; eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, geçmiş yaşantılar, gelecekte beklenenler, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi iş doyumunu etkileyen unsurları kapsamaktadır. Ayrıca işin özellikleri, işin içeriği, gerekli faaliyetler, ücret ve yönetim politikaları, çalışma koşulları, kişilerarası ilişkiler gibi örgütsel ve çevresel işlevleri ifade eder (Ergin, 1997).

Meslek kişinin ihtiyaçlarına ne kadar cevap verirse o kadar önemi artar. (Kuzgun ve ark., 1999). Mesleki şartlar farklı olduğundan, iş görenlerin iş doyumuna ulaşma düzeyleri farklılaşabilir. Bu meslekler arasında öğretmenler ve öğretmenlerin iş doyumunu önem arz etmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, çok zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler. Öğretmenlerin iş doyum düzeyini etkileyen çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Kişinin yaptığı işin niteliği, maaşı, çalışma arkadaşları, işyerinin fiziki şartları ve kişinin işinden beklediği unsurlar değerlendirilerek, iş doyumunu, çalışanın zihinsel bakış açısının neden olduğu doyum olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Basım, 2011). İş doyumunu, ücret doyumunu, sosyal çalışma koşulları, güvenlik, denetim, çalışma ve gelişme olanakları gibi farklı şekillerde ele alınmaktadır (Eğinli, 2009).

Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarını doğru ve güvenilir bir şekilde cevaplamıştır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler iş doyumunu konusunda yeterli bilgiye sahiptir.
3. Ölçme aracı çalışmanın amacını ortaya koyabilir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın kabul edilen sınırlılıkları aşağıdaki gibidir.

1. Araştırma sonucu elde edilen verilerin genellenebilirliği örneklem olarak seçilen öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın verileri, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesinde çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.

Tanımlar

İş doyumunu: Bir çalışanın, yaptığı işin ve karşılığını aldığı için, kişisel düşünceleri ve ihtiyaçları ile uyumlu olduğunu veya bunu mümkün kıldığını düşünmesi sonucunda yaşadığı duygudur (Barutçugil, 2004).

Öğretmen: Öğretmenlik bir meslek olarak, milli eğitim ve öğretimin görevlerini yerine getiren özel bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Saracaloğlu, 2009, s. 38-54).

Eğitim: Çocukların ve gençlerin toplum içinde yer almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışı edinmelerine, okul içinde veya dışında, eğitimde doğrudan veya dolaylı olarak kişiliklerini geliştirmelerine yardımcı olma (Türk Dil Kurumu).

İçerik analizi: Araştırmanın özüne ilişkin durumları belirlemek amacıyla elde edilen verilerin ayrıntılı ve düzgün şekilde incelenip, yorumlanmasıdır (Baltacı, 2017).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada bireysel (cinsiyet, yaş, motivasyon ve eğitim düzeyi) ve örgütsel (işin kendisi, ücret, çalışılan ortam, çalışma grubu, terfi) faktörler ele alınmış, öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler incelenmiştir.

İş Doyumu Kavramı

İş doyumunu, bir çalışanın iş, çalışma koşulları, ücret, kendini geliştirme olanakları, çalışma arkadaşları ve örgüt atmosferi ile ilgili değerler hakkındaki görüşünü ifade etmektedir (Şahin, 1999). İş doyumunu, çalışanların iş ortamlarında kendilerini rahat ve mutlu hissetmeleridir (Demirtaş, 2020). İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik tutumları, beklentileri ve ihtiyaçları ile şekillenmektedir. Çalışanın farklı tutumları sonucunda gelişir ve çalışanın algı ve duygularını yansıtır. (Şahin, 2013)

İş tatmini ilk olarak 1920'lerde ortaya çıkmış ve önemi 1930'lar ve 40'larda kabul edilmeye ve incelenmeye başlanmıştır. O zamandan beri endüstriyel ve örgütsel psikoloji, sağlık ve eğitimde en çok çalışılan konulardan biridir. Çeşitli mesleklerde ve ekonomik sektörlerde bu kadar önem ve ilgiyle ele alınmasının sebepleri farklıdır. Endüstride iş tatmini, iş performansını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bir faktör olarak görülmektedir (Güler, 1990). Bu nedenle, çalışanların iş doyumunu belirlemeye ve artırmaya yönelik araştırmalar hem bireysel hem de kurumsal ve dolayısıyla toplumsal öneme sahiptir (Yeşilyaprak, 2000). Her seviyedeki çalışanlar; İş, organizasyon ve çalışma ortamı ile ilgili deneyimler, çalışma hayatları boyunca gördükleri, yaşadıkları ve aldıkları sevinç ve üzüntüler, çalışma hayatları boyunca devam eder. Tüm bu bilgi ve duygu birikimi sonucunda çalışanların işlerine veya örgütlerine karşı tutumları oluşmaktadır. İş doyumunu da bu tutumun genel bir yapısıdır. Çalışanın işine karşı tutumuna göre olumlu ya da olumsuz, iş doyumunu; İş deneyimlerinin sonucu olarak ortaya çıkan olumlu bir ruh hali olarak tanımlamak ve çalışanın işine karşı olumsuz tutumunu işinden memnuniyetsizlik olarak adlandırmak doğru olacaktır (Erdoğan, 1999).

İş doyumunu söz konusu olduğunda, elde edilen yönetsel ve davranışsal sonuçlar örgüt üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. İş tatmini, mevcut yönetim stratejilerinde en önemli faktörlerden biri olmakla birlikte, aynı zamanda ahlaki ve sosyal bir sorumluluktur. İnsanlar için çalışmak esastır. Çalışan, örgütte hayatının önemli bir bölümünü çalışmak isteyerek geçiriyorsa, işveren de örgütü tatmin edici ve çekici bir ortam haline getirmelidir (Akşit Aşık, 2010).

Öğretmen İş Doyumu

Eğitimin niteliğini ve kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden biri öğretmendir. Bu anlamda öğretmenlerin iş doyumunu konusu hem öğretmenler hem de öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumları için önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumları da verdikleri hizmetin kalitesini etkilemektedir (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Örgün eğitim sürecinde öğretmen, öğrenme sürecinin en önemli unsurlarından biridir. Öğretmenlerin çocuklarla yoğun etkileşimi, çocukların gelişim ve davranışlarının yakından izlenmesi, sınıflarda sürekli eğitim ve sınıflarda çok sayıda öğrenci bulunması, öğretmenleri hem fiziksel hem de zihinsel olarak yormakta ve bu nedenle iş doyumları düşmektedir (Kan, 2008).

Öğretmenlerin iş doyumunu okula bağlılıklarını artırmaktadır (Demirtaş, 2020). İşinden memnun olan öğretmenlerin performansı da yüksektir. Öğretmenlerin iş doyumunu arttıkça iş sonuçları da iyileşir (Koç vd., 2009). Öğretmenlerin iş doyumunu, yetki, sorumluluk, özgürlük ve yaratıcılık gibi öğretmenlik mesleğinin iş yapısıyla ilgili faktörler tarafından üretilmektedir. İş doyumsuzluğu, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları, yetersiz ücret, terfi, iş güvencesi ve kendini geliştirme olanakları gibi öğretmenlik mesleğinin dış yapısından kaynaklanan etkenlerden kaynaklanmaktadır (Özdayı, 1990). Aldıkları ücretten memnun olan öğretmenler, memnun olan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumunu, gönüllü olarak seçen öğretmenlere göre daha yüksektir. Mesleğini kendisine uygun bulan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ve performansı, yapmayan öğretmenlere göre daha yüksektir (Koç vd., 2009). Öğretmenlik mesleğinin bireysel inanç ve düşünceleri ifade etme, iş güvencesi, bilgi, beceri ve üretkenlik gösterme olanağı sunması nedeniyle öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki iş doyumları da etkilidir (Şahin, 2013). Öğretmenlerin öğretim sürecinde rollerini yerine getirdiklerini düşünmeleri, öğretmenlerin iş doyumları ile doğrudan ilişkilidir (Şahin, 2013).

Öğretmen İş Doyumunu Etkileyen Unsurlar

Çalışanın iş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayırmıştır. Yaş, cinsiyet, hizmet süresi, motivasyon, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özellikler; maaş, terfi, çalışma koşulları ve çalışılan grup örgütsel faktörlerdir (Balcı, 1985).

Bireysel Faktörler

Cinsiyet

Tarih boyunca iş hayatında kadın ve erkek arasında farklılıklar olmuştur. Örneğin erkeklerin asıl amacının ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak, kadınlar ise ev işlerinde çalışmaktır. Bununla birlikte, böyle bir rol dağılımı bugün önemli ölçüde değişti. Dünyadaki değişimler, kadınların iş hayatında daha aktif rol oynamasını zorunlu kıldı. Toplumun kadın ve erkeğe biçtiği toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan yükümlülükler, kadın ve erkeğe iş hayatında farklı roller yüklemiştir (Çalışır, 2012).

Yaş

Araştırmalar, iş doyumunu ile yaş arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve iş doyumunun yaşla birlikte arttığını göstermiştir. 20 yaşında bir mesleğe başlarken yaşanan büyük kaygı ve beklenti, tatmini olumsuz etkiliyor. İşe yüksek beklenti ve memnuniyete güven ile başlayan bir kişi, kısa sürede yerine getirileceğine olan güvenini kaybederse, memnuniyet düzeyi düşecektir. İlerleyen yıllarda, mesleğin taleplerine göre adapte olan ve sosyalleşen kişisel tatmin artar. Kariyer hedeflerine 40 yaşından önce ulaşan kişiler, büyük bir iş doyumunu yaşarlar. Ancak kariyer planlaması istenildiği gibi gitmezse iş doyumunda azalma gözlemlenebilir. 50'li yıllar ve sonrasında azalan beklentiler ve emeklilik planları iş doyumunu daha da artırmaktadır (Çimen ve Şahin, 2000).

Motivasyon

Bu, bir amaca ulaşmak için çaba göstermeyi ve sürdürmeyi ifade ederken, bir arzuyu tatmin etmek, olumlu duyguların buna bağlı olduğunu gösterir. Ek olarak, arzunun tatmini ve güdülerin tatmini gibi farklı anlamlar taşır. İnsan güdülerinin tatmini, iradenin tatmininden daha geniş bir kavramdır. İş doyumunu sadece çalışanın işiyle ilgili olumlu duygularını içerirken, motivasyonla doyum ise işle ilgili olup iş dışında edindiği tüm olumlu duyguları içermektedir. Çalışmanın tüm insan içgüdülerini tatmin etmesi beklenemez (Başaran, 2000).

Eğitim Düzeyi

İş tatmini ile ilgili en önemli faktörlerden biri eğitim düzeyidir. Araştırma sonucunda, yüksek eğitimli çalışanların, düşük eğitimli çalışanlara göre işlerinden daha fazla memnun oldukları ortaya çıktı. Ancak bir çalışan eğitime ve tecrübesine uygun bir işte çalışmıyorsa iş doyumunu düşecektir. Ayrıca çalışanların yetkinliklerinden fazlasını bekledikleri bir pozisyonda çalışıyor olmaları kaygı yaratmakta ve iş doyumunu düşürmektedir (Akşit Aşık, 2010).

Örgütsel Faktörler

Ücret

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden biri de ücrettir. Çalışanın işe yönelik maaş tutumu, maaştan memnuniyet, benzer görevlere kıyasla adalet ve ihtiyaçlarının tatmin derecesi ile belirlenir. Çalışanlar, işverenin uyguladığı ücret politikasının beklentilere uygun ve adil olmasını istemektedir. Ücret, çalışanın gerektirdiği işe, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise, çalışanın işe karşı tutumu olumlu etki yaratacaktır. İş doyumunu açısından bakıldığında, çalışanlar arasında kazanılan ücretin dengeli

olması daha önemlidir. İnsan aldığı maaşı benzer işleri yapanlarla karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucunda bir çalışanın aldığı ücreti haksız bulması iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Şirin ve İşcan, 2005).

Çalışma Ortamı

Çalışma ve çalışma için gerekli araç ve gereçler, kütüphane, bilgisayar vb.; kantin, kafeterya, spor ve eğlence ve ulaşım gibi fizyolojik koşullar ve gereksinimleri karşılamak için tesislerin yeterliliği (Çetinkanat, 2000).

Çalışılan Grup

Bir bireyin grubunun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir faktördür. Arkadaş canlısı, destekleyici bir çalışma grubunun, çalışan memnuniyeti üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Çalışılan grup bireye destek, tavsiye ve çeşitli yardımlar sağladığında, böyle bir ortam iş doyumunu artırır. İnsan işini sevmese bile arkadaşları sayesinde mutlu olur. İyi bir çalışan grubu, çalışma hayatını daha eğlenceli hale getirebilir. Çalışanların böyle bir çalışma grubu yoksa iş doyumunu azalır (Özkalp, Kırel, 2016). Öğretmenlerin iş doyumunu arttıran bir diğer değişken ise okulda aldıkları kararlar hakkında konuşabilmeleridir. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015).

Terfi

Çalışanlar işlerinde ilerleme fırsatları isterler. Çünkü insanlar bir şeyleri iyi öğrenip deneyim kazandıkça ilerlemek isteyecekler, yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz olduğunu düşünürler. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumlulukla çalışmak isterler. İlerleme veya yükseliş yolları engellenirse çalışanların iş gücü ve zevkleri azalacaktır (Eren, 2001).

İlgili Araştırmalar

Demirtaş ve Alanoğlu (2015) yaptıkları çalışmada, öğretmen iş doyumundaki farklılığın, farklı kültür ve örgütlerde öğretmen iş doyumunu etkileyen farklı değişkenlerden kaynaklanabileceğini öne sürmüşlerdir.

Demirtaş (2020), öğretmenlerin iş doyumunu üzerine bir araştırma yapmıştır. Bir çalışanın işine karşı olumlu tutumu esas olarak çalışanın mutluluğunu artırırken, yeterli iş doyumunun çalışanın işine olan bağlılığı, verimli çalışması, israfın ve işgücü devir hızının azalması gibi olumlu etkileri vardır. (Yüksel, 2002, s.68). Çelik (1987) "Teknik öğretmenlerin iş doyumunu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi" araştırmasında öğretmenlerin çoğunluğu maaşından memnun değildi, bunu sosyal statü, gelişme ve ilerleme olanaklarından memnuniyetsizlik izledi. Teknik öğretmenler işlerinden memnuniyetsiz olmaları, öğretmenlik mesleğini bırakmada önemli bir etkiye sahiptir. Birinci dereceden iş doyumuna karşı tatminsizlik ve ikinci dereceden ise sosyal statülerinden tatminsizlik işten ayrılmalarına neden olmuştur. Ülkemizde yapılan iş doyumunu araştırmalarında sıklıkla yurt dışında geliştirilen ve daha sonra Türkiye'ye uyarlanan ölçekler kullanılmaktadır.

"İlkokul öğretmenlerinin iş doyumları" üzerine yapılan araştırmada Günbayı (1999), öğretmenlerin çalışmaları ve yeterlilikleri üzerine yaptığı araştırmasında; idari ve kontrol formu, ücretler; terfi, eğitim, öğretim ve gelişim için fırsatlar; çalışma koşulları ve çalışan ilişkilerine ilişkin algı ve beklentilerdeki farklılığı iş doyumunu olarak almıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerini ne kadar önemli gördüklerine ilişkin algılarını da belirlemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunun öğretmenlere ödenen ücret, okulun fiziki koşulları, personel arasındaki ilişkiler, denetim türü, eğitim, ilerleme ve gelişme olanaklarından etkilendiği sonucuna varılmıştır. Erkek öğretmenlerin yönetim biçimleri, çalışma koşulları, maaşları ve çalışan ilişkileri iş doyumunda kadınlardan; iş doyumunu faktörlerine bakıldığında, ileri yaş gruplarındaki öğretmenlerin maaşları ve çalışma koşulları alt yaş gruplarına göre daha yüksektir. Öte yandan, eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlere göre çalışanlar arasındaki ilişkilerde iş doyumunu faktöründen daha az memnun oldukları tespit edilmiştir. Sınıf ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak çalışandan kaynaklı iş doyumunu faktöründe sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kuruüzüm ve Çelik liselerde görev yapan öğretmenlerin ikinci mertebeden faktör analizi modeli ile iş doyumunu ortaya çıkaran faktörlere baktığımızda öğretmen iş doyumunu en fazla etkileyen faktörün "iletişim" olduğu, okul yönetimi, geri bildirim ve ders programları koşullarının iyileştirilmesi ile öğretmenlerin iş doyumlarının arttırılabileceği yönündedir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005, s.144).

Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin karşılaştırmalı bir çalışma, özel ilkökul öğretmenlerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre işlerinden daha fazla memnun olduklarını göstermiştir. Özel ilköğretim okullarında çalışanların iş doyumlarının, devlet ilköğretim okullarında çalışanların iş ve kalite, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve örgütsel yaşamlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. (Taşdan & Tiryaki, 2008, s. 66).

Özpehlivan (2015), Türkiye ve Rusya'daki tekstil fabrikası işçileri ile yaptığı araştırmasında, ülkeler arasındaki kültürel farklılıkların çalışanların iş tatmini, örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık algıları ve bireysel performansta farklılıklar yarattığını belirtmektedir. Baycan'ın (1985) MİDÖ'yü Türkçe uyarlaması hem öğretmenlerin hem de diğer personelin iş doyumunu ölçmek için kullanılmaktadır. MİDÖ'yü kullanarak Özdayı (1990) öğretmenlerle, Ceylan ve Ulutürk (2006) farklı alanlarda çalışanlarla; Serinkan ve Bardakçı (2007) akademik kadrosuyla; Gürbüz, (2008) öğretmenlerle; Eginli (2009) kamu ve özel sektörde çalışan çalışanlar ile; Şah ve Dursun (2009) okul öncesi öğretmenleri ile; Kılıç ve Gümüşeli (2010) üniversitelerde akademik kadro ile çalışmalar yapmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırma katılımcılarının belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme stratejisi kullanılmıştır. Ölçüt olarak resmi okullarda en 1 yıl öğretmen olarak görev yapmak olarak belirlenmiştir. Araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurları incelemektir. Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubu 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili görev yapan 12 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem belirlemede emek ve zaman bakımından kolaylık sağlaması amacıyla kolay ulaşılabılır örneklem tercih edilmiştir. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından "rastgele örnekleme" yöntemiyle örneklem olarak seçilen 12 öğretmene ulaşılarak görüşme sorularının tamamına cevap veren 12 öğretmenden veriler toplanmıştır.

Tablo 1: Öğretmenlerin demografik özellikleri ve çalışılan kademeye ilgili bilgiler

| <i>Katılımcılar</i> | <i>Yaş</i> | <i>Mezuniyet durumu</i> | <i>Mesleki kıdem</i> | <i>Çalışılan kademe</i> |
|---------------------|------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| Ö1 | 29 | Lisans | 6 | Ortaokul |
| Ö2 | 43 | Lisans | 14 | Ortaokul |
| Ö3 | 32 | Yüksek lisans | 10 | Ortaokul |
| Ö4 | 37 | Lisans | 9 | Ortaokul |
| Ö5 | 30 | Lisans | 7 | Ortaokul |
| Ö6 | 48 | Lisans | 24 | Ortaokul |
| Ö7 | 46 | Lisans | 20 | Ortaokul |
| Ö8 | 36 | Lisans | 11 | Ortaokul |
| Ö9 | 32 | Lisans | 9 | Ortaokul |
| Ö10 | 34 | Lisans | 11 | Ortaokul |
| Ö11 | 33 | Lisans | 10 | Ortaokul |
| Ö12 | 33 | Lisans | 10 | Ortaokul |

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurları incelendiği bu çalışmada öğretmenlerin kendi görüşlerini öğrenmek ve ayrıntılı bir araştırma yapabilmek için veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme en çok kullanılan nitel araştırma yöntemlerinden biridir. (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu maksatla görüşmeye uygun yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Formun oluşturulmasından önce ilgili alanyazın incelemesi yapılmış, konuyla bağlantılı araştırmalar irdelenmiştir. Hazırlanan görüşme formunda araştırmanın problem durumuyla ilgili 3 soruya yer verilmiştir. (EK 1.)

Bir öğretmen olarak...

1. Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurlar nelerdir?
2. Bu unsurları öğretmen ve okul düzeyinde nasıl değerlendirirsiniz?
3. Öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin sınıf içi öğretim pratiklerine etkisi neler olabilir?

Soruları öğretmenlerden ayrıntılı bilgi alabilmek üzere hazırlanmıştır. Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu uzman görüşüne sunulmuştur. Son düzenlemeleri yapılan form uzman onayı ile uygulamaya hazır hale gelmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacına uygun olarak İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Görüşmeler, katılımcıların kendilerinin belirleyeceği yer ve zamanlarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler uzun

yapılmaya çalışılmış ve 35-45 dakika sürmüştür. Belirlenen öğretmenlerin rızası alınıp ve öğretmenlerin gönüllülüğü göz önünde bulundurularak öğretmenlere kişisel bilgi formu, iş doyumlarını etkileyen unsurları belirlemek için görüşme formu uygulanmıştır. Uygulanan görüşme formunun hangi amaçla kullanılacağı öğretmenlere açıklanmış ve görüşme formunun doldurulabilmesi için gereken süre verilmiştir. Araştırma verileri Nisan-Mayıs 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Uygulama sonucu 12 adet görüşme formu elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Ağırlıklı olarak veri analiz sürecinde yer alan ham veriler sistematik bir şekilde düzenlenmiştir. Görüşme sırasında yapılan ses kayıtları kâğıda aktarılmıştır. Daha sonra katılımcıların cevapladığı her soru ayrı sayfalara aktarılmıştır. Her katılımcının aynı soruya verdiği cevaplar özetlenmiştir. Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Toplanan veriler organize edilmiş ve yorumlanmıştır. Veriler arasındaki ilişkiler keşfedilmiş ve sonuçlar çıkarılmış ve önceden belirlenmiş temalara göre gruplandırılmış ve yorumlanmıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2018).

Araştırma süresince toplanan yazılı görüşme formları düzenlenmiş ve numaralandırılmıştır. Numaralandırma karma ve rastgele seçim yöntemiyle yapılmıştır. Toplanan verilerin analizi içerik analizi yöntemi kullanılarak yapılmıştır. (Baltacı, 2017)

İnanırcılık, Aktarılabirlik, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik

Araştırmanın inanırcılığına, aktarılabirliğine, tutarlılığına ve teyit edilebilirliği ile ilgili bilgiler aşağıdadır. Araştırmalarda elde edilen sonuçların güvenilirliği, bilimsel araştırmanın en önemli kriterlerinden biridir (Başkale, 2016). Bu araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için görüşmeler mümkün olduğu kadar uzun sürmüş ve katılımcıların rahat ve özgürce düşüncelerini ifade edebilmeleri için uygun ortam oluşturulmuştur. Çalışma öncesinde tüm katılımcılara çalışmanın amaçları ve sürecin işlevselliği hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmen görüşmeleri kayıt altına alınmış ve daha sonra kâğıda aktarılmıştır (Arastaman, Fidan ve Fidan, 2018). Aktarılabir ise benzer çalışmaları planlayan araştırmacıların detaylı bilgi edinmeleri ve araştırmalarını bu bilgiler ışığında yürütmeleri önemlidir (Başkale, 2016). Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemine dayalı maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Çalışma Grubu; Okulların sosyo-ekonomik düzeyi göz önünde bulundurularak, İstanbul'un Pendik ilçesinde farklı hizmet sürelerine sahip farklı okullardan 12 öğretmen ile oluşturulmuştur. Veriler toplanmadan önce okul yönetiminden gerekli izinler alınmış ve öğretmenlere bilgi verilmiştir. Çalışma 1 ay sürmüş, öğretmenlerle yapılan görüşmeler kayda alınmış ve dergiye aktarılmıştır. Tutarlılık; Yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan bulguların benzer şekilde tasarlanmış başka bir çalışma sonucunda da elde edilebileceği (Arastaman, Fidan ve Fidan, 2019). Bu çalışmada çalışma grubunun oluşturulması, verilerin toplanması ve analizi ve çalışma boyunca izlenen her adım ile ilgili tüm detaylar uzman danışmana sunulmuştur. Araştırma sonucunda araştırmanın devamlılığı ortaya konulmuştur. Araştırmanın kontrol edilebilirliğini, toplanan tüm verilerin ham halini ve araştırma sürecinde kullanılan gözlem ve görüşme formlarını netleştirmek için elde edilen veriler alanında görev yapan bir uzman tarafından incelenmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, görüşmeler sonucunda elde edilen bilgilere göre ve araştırma sorularına dayalı olarak tablolar halinde sunulan temalar, alt temalar ve kodlar oluşturulmuştur.

Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurlar

Öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmelerde ilk olarak “Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırma sorusuna ilişkin bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurlar

| Temalar | Kodlar | f |
|--------------------|------------------------------|----|
| Bireysel Faktörler | Motivasyon | 10 |
| | Ücret | 9 |
| | Saygı | 8 |
| | Yaş | 6 |
| | Cinsiyet | 6 |
| Örgütsel Faktörler | Okulun fiziki şartları | 10 |
| | Çalışılan ortam | 9 |
| | İdarecilerin tutumu | 9 |
| | Veli tutumu | 5 |
| Diğer | Öğrenci başarısı | 9 |
| | Değişim ve gelişim imkânları | 2 |
| | Terfi | 2 |

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurlar yönelik verdiği cevaplar “bireysel faktörler”, “örgütsel faktörler” ile “diğer bazı davranışlar” olmak üzere 3 temaya ayrılmıştır. Öğretmen davranışını etkileyen bireysel faktörler kategorisinde motivasyon ve ücret üzerinde önemle durmuşlardır. Bunların yanı sıra saygı, yaş, cinsiyet de üzerinde durulan öğretmen davranışını etkileyen bireysel faktörler arasında yer almaktadır. Öğretmen motivasyonu konusunda, yapılan görüşmelerde öğretmenler “*Öğretmenlik mesleği var olduğu gün itibariyle bütün toplumlarda kutsal sayıldığı için elde edilecek mesleki doyuma göre oldukça yüksek olacağına ve bu doyumunu arttıran en önemli faktörlerden birinin de motivasyon kaynağını olan çocuklar olduğuna inanıyorum.*” (Ö11) ve “*Benim için öğrencinin derse olan ilgisi, branşım olan matematik dersini sevmesi ve dersime aktif katılım göstermesi işime güdülenme düzeyimi artırır.*” (Ö5) şeklinde bu konudaki fikirlerini ifade etmişlerdir. Yapılan görüşmelerde öğretmenler ücret konusunda ise “*Hayatımı devam ettirebilmek için beklentilerimi karşılayacak ücreti almak iş doyumumu etkileyen en önemli unsurlardandır.*” (Ö3) ve “*Öğretmenlerin maddi kaygılarını giderilmesi ve yaşam standartlarının yükseltilmesi gerekir ayrıca öğretmenlerin kültürel anlamda kendilerini yetiştirmeleri için ayrıca bir bütçe ayrılması mesleki doyuma ulaşmayı doğrudan etkileyen unsurlardandır.*” (Ö7) diyerek durumu ifade etmişlerdir. Öğrenmen motivasyonunu etkileyen bir başka bireysel faktör ise saygı hakkında ise öğretmenler “*Okulu sadece bina olmaktan eğitim-öğretim yuvası haline getiren tüm paydaşların birbirlerine saygılı olması sorumluluklarını bilmeleri ve işleri kolaylaştırma çabaları içinde olmaları gerekir.*” (Ö12) şeklinde bu konudaki fikrini ifade etmiştir. İş doyumunu etkileyen bir diğer unsur yaş konusunda öğretmenler “*Meslekteki 24 yılım, öğretmenliğe başladığımdaki beklentilerimle şimdiki beklentilerim arasında çok fark var zaman ilerledikçe ve tecrübe arıkça değişen beklentiler ilerleyen yaşlarda iş doyumunu konusundaki beklentilerimi azalttı bu da iş doyumum ilk yıllarıma göre daha yüksek.*” (Ö6) şeklinde bu konudaki fikrini ifade etmiştir. Cinsiyet konusunda ise öğretmenler, “*Öğretmenlik mesleğinde kadın ve erkeğe toplumun biçtiği toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan erkeklerin çalışması kadınların ev hanımı olması düşüncesi, kadının iş hayatına girmesiyle farklılaşmış ve son yıllarda öğretmenlik mesleğinde kadınların daha fazla yer aldığını görüyoruz. Erkeklerin ve kadınların iş doyumunu konusunda beklentileri farklı bence erkekler daha çok maddi beklentileri karşılandığında, kadınlar ise kendilerine daha çok zaman ayırabildikleri doğrultusunda iş doyumunu yaşarlar.*” (Ö1). Öğretmen iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler kategorisinde okulun fiziki durumu önemle durmuşlardır. Bunların yanı sıra çalışılan ortam, idarecilerin tutumu ve veli tutumu da üzerinde durulan öğretmen davranışını etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Öğretmenlerle, yapılan görüşmelerde öğretmenler “*Okulun fiziki imkanlarının iyi ve yeterli olması okulu sadece bir bina olmaktan çıkarıp eğitim-öğretim yuvası haline getirir.*” (Ö11) ve “*Okul idaresini kurumsal işleyişten çok eğitsel niteliğin artırılmasına önem vermesi, evrak işlerini azaltılması gereksiz enerji kayının azaltılması gerekir.*” (Ö5) ve “*Çalışma arkadaşlarının iyi ahlaka sahip olması ve takım çalışmasında rol almaktan kaçınmaması yapılan çalışmaların daha verimli geçmesini sağlar.*” (Ö1) Öğretmen iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerden özellikle öğrenciden alınan geri dönüt ve öğrenci başarısını ifade etti öğretmenler “*Öğretmenlikten doyum sağlamanın en önemlisi öğrencilerimizin başarılı bir mevkiye ulaşmaları ve onları o mevkilerde olduklarını görmektir.*” (Ö6)

Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurların öğretmen ve okul düzeyinde değerlendirilmesi

Öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmelerde “Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurların öğretmen ve okul düzeyinde nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırma sorusuna ilişkin bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurların öğretmen ve okul düzeyinde değerlendirilmesi

| Temalar | Kodlar | f |
|----------|------------------------------|---|
| Öğretmen | Paydaşlarla paylaşım | 8 |
| | İş birliği | 8 |
| | Görev ve sorumluluk | 5 |
| | Gelişim ve değişim imkanları | 3 |
| Okul | Sınıf mevcutları | 7 |
| | Isınma | 5 |
| | Temizlik | 3 |
| | Eğitim araç ve gereçleri | 2 |

Tablo 3’de görüldüğü üzere Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurların öğretmen ve okul düzeyinde değerlendirilmesine yönelik verdiği cevaplar “öğretmen” ve “okul” olmak üzere 2 temaya ayrılmıştır. Öğretmen kategorisinde paydaşlarla paylaşım ve İş birliği üzerinde önemle durmuşlardır. Bunların yanı sıra görev ve sorumluluk, gelişim ve değişim imkanları da üzerinde durulan öğretmen teması içinde yer almaktadır. Paydaşlarla paylaşım ve işbirliği konusunda, yapılan görüşmelerde öğretmenler “*Öğretim ortamında gösterilen çaba, görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi, iş arkadaşları ve zümreleriyle paylaşımları, okul idaresi, veli ve öğrencilerle pozitif ilişki geliştirmeleri, aralarındaki saygıyı korumaları*

öğretim ortamındaki pozitif dönütler olarak söylenebilir.”(Ö9) ve “İş doyumunu olumlu etkileyen faktörlerin büyük çoğunluğuna kendi okulumda ulaşamadığım için mesleki doyuma ulaştığımı iddia edemeyeceğim. Fiziki imkanlarımızın yetersiz olduğunu, paydaşlarımızın yeterince sorumluluk sahibi olmadığını düşünüyorum. İşbirliğiyle hareket edilmediği sürece kolay işlerin bile zorlaştığına şahit oldum.” (Ö11) diyerek durumu ifade etmişlerdir. Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurların öğretmen ve okul düzeyinde değerlendirilmesinde, öğretmen temasında bir diğer kod ise görev ve sorumluluk konusunda öğretmenler “Öğretmeni kısıtlayan, baskı altına alan ve yapılacak çalışmalarda söz hakkı tanımayan okul idareleri, öğretmeni önemsizleştirerek öğretmenin motivasyonunu düşürecekler.” (Ö4) şeklinde bu konudaki fikrini ifade etmiştir. Bir diğer üzerinde durulan gelişim ve değişim imkanları konusunda ise öğretmenler “Öğretmenlikte doyum sağlamamı etkileyen en önemli unsur sürekli değişim ve gelişimdir. Gelişim ve değişim sağlanmasının önündeki en büyük engel ulusal düzeyde sabit programların öğretmenlere ve öğrencilere dayatılmasıdır. Sürekli değişen yaşam koşullarının yeterli düzeyde takip edilememesidir. Dünya genelinde formal eğitimde bir kriz yaşanmaktadır. Genel olarak okullarda takip edilen tek tür müfredat farklı coğrafyalardaki farklı ihtiyaçları karşılayamamaktadır. Ayrıca ülkemiz koşullarında öncelikle tüm bunlara ek olarak öğretmenin kendini geliştirip dönüştürmesi öğrencilerinde de aynı vazifeyi yerine getirmeleri eğitime ayrılan ödenek kısıtlamalarından ve maddi yetersizliklerden dolayı sekteye uğramıştır.” (Ö6) diyerek durumu ifade etmişlerdir. Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurların öğretmen ve okul düzeyinde değerlendirilmesinde, okul temasında temizlik, ısınma, sınıf mevcutları ve eğitim araç ve gereçleri konusunda öğretmenler Okul düzeyinde öğretim ortamlarının fiziki şartları iyileştirilmesi gerekir. “Daha önceki görev yerim olan köy okulunda ısınmayı sobayla sağlıyorduk ve sobayı yakma görevi öğretmenindi. Ben soba yakmayı o çalıştığım köyde öğrendim asıl amacımız olan eğitim- öğretimin dışında olan bu durum eğitimde fırsat eşitliğini olumsuz etkiliyor.” (Ö5) ve “Okulumuzda sınıf mevcutları çok fazla bu durum ders işlenmesini oldukça zorlu hale getiriyor. Öğretmenlerin sınıf hakimiyeti zorlaştırıyor verimli ders işlenmesini engelliyor bu da öğretmenin mesleğinden aldığı doyumunu olumsuz etkiliyor. Kalabalık okullarda sınıfların temiz olması, öğretmenlerin zaman geçirdiği alanların özellikle öğretmenler odasının temizliği, konforu ve eğitim araç-gereçlerini öğretmeni motive eden en önemli unsurlardandır.” (Ö12)

Öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin sınıf içi pratiklerine etkisi

Öğretmenlere son olarak öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin, sınıf içi pratiklerine etkisi üzerine görüşleri sorulmuş, konuya ilişkin elde edilen bulgular eğitsel ve duygusal olmak üzere 2 temada incelenmiştir. İstenmeyen öğrenci davranışlarının sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4: Öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin, sınıf içi pratiklerine etkisi

| Temalar | Kodlar | f |
|----------|--|----|
| Eğitsel | Öğrenci başarısında artış | 10 |
| | Öğretmen verimliliğinde artış | 10 |
| | Öğrenci aktif katılım | 7 |
| | Eğitsel aktivitelerde artış | 5 |
| | Öğrenci uygun öğretim teknikleri | 4 |
| | Öğretim metotlarında çeşitlilik | 4 |
| Duygusal | Pozitif bir sınıf ortamı | 7 |
| | Okula bağlılık | 7 |
| | Öğretmen ve öğrenci arasında olumlu ilişki | 5 |
| | Öğretmen motivasyonunda artış | 5 |
| | Öğretmen enerjisinde artış | 5 |
| | Öğrenci ilgi isteğinde artış | 4 |

Tablo 4’de görüldüğü üzere öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin, sınıf içi pratiklerine etkisini değerlendirilmesine yönelik verdiği cevaplar “eğitsel” ve “duygusal” olmak üzere 2 temaya ayrılmıştır. Eğitsel kategorisinde öğretmen verimliliğinde artış ve öğrenci başarısında artış üzerinde önemle durmuşlardır. Bunların yanı sıra öğrenci aktif katılım, eğitsel aktivitelerde artış, öğrenci uygun öğretim teknikleri, öğretim metotlarında çeşitlilik üzerinde durulan öğretmen teması içinde yer almaktadır. Öğretmen verimliliğinde artış ve öğrenci uygun öğretim teknikleri konusunda, yapılan görüşmelerde öğretmenler “Öğretmenin doyum düzeyinin ulaşması halinde daha üretken, verimli ve pozitif bir eğitim- öğretim gerçekleşeceği aşikardır. Verimli çalışma ortamında hem zaman yönetimi hem de ders işleniş yöntemleri daha belirgin ve düzenli olacaktır.” (Ö8) ve “Doyum düzeyine ulaşmış öğretmen öğrencileri daha iyi tanıyacak ve öğrencilere daha uygun olan öğretim ilke ve yöntemlerini uygulayacaktır.” (Ö3) şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Bir diğer üzerinde durulan konu ise öğretim metotlarında çeşitlilik, eğitsel aktivitelerde artış konularında ise öğretmenler “Öğretmen, mesleki doyum yaşadığında öğretme durumları daha pratik olur ve problem çözme yeteneğini geliştirmek adına stratejiler geliştirir. Sınıf içinde farklı öğrenme yöntemlerini uygular. Öğrencinin fark etmesi, pratik yollardan çözüme ulaşması için çaba sarf eder. Bunu başardığında ise kendini mutlu ve

öğretmenlik mesleğinde doyumunu yaşar.” (Ö5) ve “Doyum lede eden öğretmen öğrencilerin de istekli olduğunu görünce sınıf içi eğitsel aktivitelerde çeşitlilik gösterir. Farklı eğitim materyalleri kullanır. Öğrencilerin aldıkları bilgiler, ileri düzeye taşımak için onlara uygun pratikler yapar.” (Ö7) şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Bir diğer üzerinde durulan konu ise öğrenci başarısında artış ve öğrenci aktif katılım konularında ise öğretmenler “Öğretmenler iş doyumuna ulaştıklarında sınıfta daha verimli olacaklar, bu öğrencilerin derse aktif katılım sağlayacaktır. Derse aktif katılan öğrenciler yaparak yasarak öğrenecekleri için ders başarıları artacaktır ve eğitim-öğretime olumlu katkı sağlamış olacaktır.” (Ö12) diyerek durumu ifade etmişlerdir. Öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin, sınıf içi pratiklerine etkisini değerlendirilmesine yönelik verdiği cevaplar “duygusal” tema içinde kategorisinde ise pozitif bir sınıf ortamı, okula bağlılık, öğretmen ve öğrenci arasında olumlu ilişki, öğretmen motivasyonunda artış, öğretmen enerjisinde artış, öğrenci ilgi isteğinde artış konularında öğretmenlerin görüşleri de şöyledir “Öğretmen yaptığı işten doyum aldıkça motivasyonu artacağından sınıf içinde de bu durum olumlu etkiler yaratabilir. Öğretmen kendini huzurlu bir çalışma ortamında hissederse bilgi ve becerilerini öğrencilere sunmada olumlu durumlar sergileyerek öğretim ortamına katkısı maksimum düzeyde artar.” ve “Öğretmen olarak öğrencilerin derse motive olduğunu görmek, derse ilgili olduğunu görmek sınıf ortamında olumlu etkiler yaratmaktadır.” ve “Eğer öğretmen ekonomik olarak kafası rahat olursa veya yaptıkları işlerin gerek öğrenci gerek veli ve okul idaresi tarafından motive edilirse ve başarı elde edilirse sınıfta uyguladıkları öğretim teknikleri, öğrencileriyle aralarındaki ilişki, okula bağlılık vb. konularda olumlu yönde değişeceğini düşünmekteyim.”(Ö11)

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Sonuç

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurları incelenmiş; 12 öğretmenle yapılan görüşmelerde öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurlar nelerdir, bu unsurları öğretmen ve okul düzeyinde nasıl değerlendirirsiniz ve öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin, sınıf içi öğretim pratiklerine etkisi neler olabilir soruları görüşmede yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurlar nelerdir sorusuna “bireysel faktörler örgütsel faktörler ve diğer” olarak üç alt temaya ayrılmıştır. Bireysel faktörler temasında “motivasyon, ücret, saygı”, örgütsel faktörler temasında “okulun fiziki şartları, çalışılan ortam, idarecilerin tutumu” ve diğer temasında ise “öğrenci başarısı” öğretmenler tarafından en çok verilen cevaplar arasında yer almıştır. Öğretmenlikten doyum sağlamanızı etkileyen unsurları öğretmen ve okul düzeyinde nasıl değerlendirirsiniz ana temasında “öğretmen ve okul” olarak iki alt temaya ulaşılmıştır. Öğretmen temasında “paydaşlarla paylaşım, iş birliği ve görev ve sorumluluk,” okul temasında “sınıf mevcutları” öğretmenler tarafından en çok verilen cevaplar arasında yer almıştır. Öğretmenin yaptığı işten doyum elde etmesinin, sınıf içi öğretim pratiklerine etkisi neler olabilir ana temasında “eğitsel ve duygusal” olarak iki alt temaya ulaşılmıştır. Eğitsel temasında “öğrenci başarısında artış, öğretmen verimliliğinde artış, öğrenci aktif katılımı ve öğrenciye uygun öğretim teknikleri,” duygusal alt temasında ise “pozitif bir sınıf ortamı, okula bağlılık, öğretmen ve öğrenci arasında olumlu ilişki ve öğretmen motivasyonunda artış” öğretmenler tarafından en çok verilen cevaplar arasında yer almıştır.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurların incelenmesinde öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmesinde; motivasyon, ücret, çalışılan ortam ve okul idaresini tutumu gibi alanlara daha çok bağlı olduğu ve bunlar öğretmenin iş doyumunu olumlu-olumsuz yönlerde etkilediğini ortaya koymaktadır. Öğretmen iş doyumunu etkileyen diğer önemli unsurun emeklerini karşılığı olan öğrencilerin başarısıdır. Sonuç olarak kutsal meslek olan öğretmenliğin değer görmesi iş doyumunu temelidir.

Tartışma

Bu bölümde araştırma neticesinde elde edilen bulgular alanyazınla ilişkili olarak tartışılmış ve birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurların incelenmesi konusunda yapılan birçok araştırma bulunmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen unsurlar incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum dereceleri ve iş doyumlarını etkileyen unsurlarında çeşitlilik vardır. Demirtaş ve Alanoğlu (2015) yaptıkları çalışmada, öğretmen iş doyumundaki farklılığın, farklı kültür ve örgütlerde öğretmen iş doyumunu etkileyen farklı değişkenlerden kaynaklanabileceğini öne sürmüşlerdir. "İlkokul öğretmenlerinin iş doyumları" üzerine yapılan araştırmada Günbayı (1999), öğretmenlerin çalışmaları ve yeterlilikleri üzerine yaptığı araştırmasında; idari ve kontrol formu, ücretler; terfi, eğitim, öğretim ve gelişim için fırsatlar; çalışma koşulları ve çalışan ilişkilerine ilişkin algı ve beklentilerdeki farklılığı iş doyumunu etkilemiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerini ne kadar önemli gördüklerine ilişkin algılarını da belirlemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunun öğretmenlere ödenen ücret, okulun fiziki koşulları, personel arasındaki ilişkiler, denetim türü,

eğitim, ilerleme ve gelişme olanaklarından etkilendiği sonucuna varılmıştır. Erkek öğretmenlerin yönetim biçimleri, çalışma koşulları, maaşları ve çalışan ilişkileri iş doyumunda kadınlardan; iş doyumunu faktörlerine bakıldığında, ileri yaş gruplarındaki öğretmenlerin maaşları ve çalışma koşulları alt yaş gruplarına göre daha yüksektir. Öte yandan, eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlere göre çalışanlar arasındaki ilişkilerde iş doyumunu faktöründen daha az memnun oldukları tespit edilmiştir. Sınıf ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak çalışandan kaynaklı iş doyumunu faktöründe sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. ‘Günbayı’, ‘Demirtaş ve Alanoğlu’ da yaptıkları çalışmalar bakıldığında ve bu bağlamlarda yukarıda bahsedilen araştırma sonuçlarının alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalışmalarının sürekliliği ve çabalarının karşılıklılığı almak şüphesiz iş doyumlarını etkileme konusunda paralellik göstermektedir.

Başka bir çalışmada ise Demirtaş (2020), öğretmenlerin iş doyumunu üzerine bir araştırma yapmıştır. Bir çalışanın işine karşı olumlu tutumu esas olarak çalışanın mutluluğunu artırırken, yeterli iş doyumunun çalışanın işine olan bağlılığı, verimli çalışması, israfın ve işgücü devir hızının azalması gibi olumlu etkileri vardır. Bu bağlamlarda yukarıda bahsedilen araştırma sonuçlarının alanyazınla uyumlu olduğu, öğretmenlerin iş doyumunun olması öğretmenin ve eğitimin verimini artıracacağı görülmektedir.

Kuruüzüm ve Çelik liselerde görev yapan öğretmenlerin ikinci mertebeden faktör analizi modeli ile iş doyumunu ortaya çıkaran faktörlere baktığımızda öğretmen iş doyumunu en fazla etkileyen faktörün “iletişim” olduğu, okul yönetimi, geri bildirim ve ders programları koşullarının iyileştirilmesi ile öğretmenlerin iş doyumlarının arttırılabileceği yönündedir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005, s.144). Bu bağlamlarda yukarıda bahsedilen araştırma sonuçlarının alanyazınla uyumlu olduğu, öğretmenler ile idare, veli, öğrenci arsında kurulacak olumlu iletişim öğretmen iş doyumunu olumsuz etkileyen etkenleri ortadan kaldırıp, öğretmen iş doyumunu sağlamış olur.

İş doyumunun yaş üzerindeki etkisine ilişkin alanyazında farklı sonuçlar bulunmaktadır. Örneğin, bir araştırma yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere göre işlerinden daha memnun olduğunu ortaya koymuştur (Günbayı ve Toprak, 2010); Başka bir çalışmada artan yaşın iş doyumunu artırmadığı görülmüştür (Dinham ve Scott, 1996). Bu bağlamda, araştırmalar, yaş ile iş doyumunu arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu göstermiştir; bu durum, çalışanların iş doyumunun kariyerlerinin başında yüksek iken, kariyerlerinin ortalarında düşmeye başladığını ve kariyerlerinin sonlarına doğru yeniden artmaya başladığını göstermektedir. Yukarıdaki çalışmada, görüşmeye katılan öğretmen yaşları dikkate alındığına göreve yeni başlayan öğretmen ve mesleğinin sonlarına doğru gelen öğretmenlerin iş doyumları diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar ile bu araştırma benzer sonuçlar vermektedir.

Öneriler

- 1.Öğretmen iş doyumunu artırmak için öncelikle öğretmen iş doyumunu etkileyen unsurların neler olduğuna dair araştırmalar yapılması ve öğretmen iş doyumunu etkileyen unsurların belirlenip varsa eksiklikler, bu eksikliklerin öğretmen lehine iyileştirilme yapılabilir.
- 2.Yapılan bu çalışmada öğretmen iş doyumunu etkileyen unsurlar konusunda günümüz şartları göz önüne alındığında alınan ücret iş doyumunu etkileyen en önemli unsurlardandır. Öğretmen ihtiyaçlarını giderebilecek maddi kaygı taşımadan yaşayabilecek ücret verilmesi öğretmen iş doyumunu artmasını sağlayabilir.
- 3.Öğretmen iş doyumunu etkileyen unsurlar belirlenip, öğretmenin kendisi ile ilgili olan konular varsa, öğretmenlere tespit edilen sorunlara uygun çalışma, kurs, seminer vb. etkinlikler düzenlenebilir.
- 4.Öğretmen iş doyumunu etkileyen unsurlar konusunda en önemli etkenlerden biride öğrencidir. Öğrencilerin derse ilgileri, ders başarıları ve motivasyonlarının artırılması ile ilgili veli, idare gibi tüm paydaşlarla iş birliği yapılabilir.
- 5.Öğretmen iş doyumunu etkileyen diğer bir unsurda okuldur. Fiziksel yetersizlikler, yeterli araç gerecin olmaması, dersliklerin az olması ve sınıf mevcutlarının fazla olması okulla ilgili çözülmesi gereken unsurlardan bazıları olduğu görülmektedir. Bu sorunun çözülmesi için okullarla iletişim içinde olup, yeterli maddi kaynak sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ardıç, K., & Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. Erişim Tarihi: 11.01.2011, www.paribus.tr.googlepages.com/ardic5.doc 1-30.
- Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-15.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara: Nobel.
- Çalışır, H. (2012). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çetinkanat, C., 2000, *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çimen, M., & Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).
- Davis, K. (1988) *İşletmede İnsan Davranışı*, Yön Ajans, İstanbul.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eren, E., 2001, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım
A.S. İstanbul
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:135.
- Erdoğan, I., 1999, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Dönence Basım Yayım Hizmetleri, İstanbul
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumunu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12, 25-36.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725-743
- Güler, M. (1990). Endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Keskin, H. (2005). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü E Bülteni*, 10, 54-56. <http://www.gyte.edu.tr/> web adresinden 14.06.2008 tarihinde edinilmiştir.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (H. U. Journal of Education) 29: 137-146
- Kuzgun, Y., Sevim, S.A ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, 14-17.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin.

- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 143-168.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Taşdan, M. ve Tiryaki E., (2008), “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt 33, Sayı 147
- Uras, M. ve Kunt, M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 71-83.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yeşilyaprak, B. (2000). Ankara ili ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenler üzerine betimsel bir araştırma. Yayınlanmamış doçentlik tezi, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Yüksel, İ., (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1