



Eğitim Kurumlarında İş Tatmini Ölçüsünü Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

İnci Erdoğan

MEB Eğitim Yöneticisi

inci_erdogan_83@hotmail.com, ORCID:0000-0001-9303-5699

Özet

İş doyumunu veya çalışma tatmini olarak da ifade edilen mesleki doyum, bir bireyin kendi mesleklerinden aldığı memnuniyet ve tatmin duygusunu ifade eder. Bu, kişinin işindeki rollerini, görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirirken hissettikleri tatminin bir ölçüsüdür. Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmek, onların işlerinden ve çalışma ortamlarından ne kadar memnun olduklarını anlamak için kritik bir araçtır. İş tatmini yüksek olan öğretmenler, daha motive olur, daha iyi performans gösterir ve öğrencilere daha etkili bir şekilde öğretirler. Bununla birlikte, iş tatmini düşük olan öğretmenler ise işlerine karşı duydukları memnuniyetsizlik nedeniyle motivasyon kaybı yaşayabilirler ve bu da öğrenci başarısını olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmek, eğitim kurumlarının yöneticilerine öğretmenlerin ihtiyaçlarını, endişelerini ve memnuniyetsizliklerini anlama ve bu konulara çözüm bulma fırsatı sunar. Öğretmenlerin iş tatminini artırmak için eğitim yöneticileri, uygun destek ve kaynakları sağlayabilir, iş yükünü dengeleyebilir, iletişimi güçlendirebilir ve profesyonel gelişim fırsatları sunabilirler. Bu tür çabalar, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir, iş verimliliğini artırabilir ve dolayısıyla öğrenci başarısını iyileştirebilir. Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatmini değerlendirmenin önemi ayrıca öğretmenlerin iş yerindeki stres düzeylerini belirlemek ve stresle başa çıkma stratejilerini geliştirmek için de geçerlidir. Çünkü yüksek stres seviyeleri, öğretmenlerin işlerine ve öğrencilere odaklanmalarını engelleyebilir ve iş verimliliğini düşürebilir. İş tatmini değerlendirmesi, stres kaynaklarını tanımlamak ve öğretmenlere destek sağlamak için bir başlangıç noktası olabilir. Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmek, eğitim kalitesini artırmak, öğrenci başarısını desteklemek ve eğitim kurumlarının etkinliğini artırmak için kritik bir adımdır. Bu değerlendirme süreci, öğretmenlerin memnuniyetini artırmak, stresle başa çıkmalarını desteklemek ve eğitimde daha olumlu bir ortam yaratmak için önemli bir araç sağlar. Bu nedenle, eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmeye yönelik çalışmalar, eğitim sisteminin sürdürülebilir başarısı için hayati öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Kurumları, Öğretmen, Mesleki Doyum, İş Tatmini

Investigation of the Factors Affecting the Measure of Job Satisfaction in Educational Institutions

Abstract

Professional satisfaction, also expressed as job satisfaction or work satisfaction, refers to the feeling of satisfaction and satisfaction that an individual receives from his or her own professions. This is a measure of the satisfaction they feel when fulfilling their roles, duties and responsibilities in a person's job. Evaluating the job satisfaction of teachers working in educational institutions is a critical tool for understanding how satisfied they are with their jobs and

working environments. Teachers with high job satisfaction are more motivated, perform better, and teach students more effectively. However, teachers with low job satisfaction may experience a loss of motivation due to dissatisfaction with their jobs, which can negatively affect student achievement. In addition, evaluating the job satisfaction of teachers working in educational institutions provides the managers of educational institutions with an opportunity to understand the needs, concerns and dissatisfaction of teachers and find solutions to these issues. In order to increase teachers' job satisfaction, education managers can provide appropriate support and resources, balance workload, strengthen communication, and offer professional development opportunities. Such efforts can increase the motivation of teachers, increase work efficiency and, therefore, improve student achievement. The importance of evaluating the job satisfaction of teachers working in educational institutions also applies to determining the stress levels of teachers at work and developing stress coping strategies. Because high stress levels can prevent teachers from focusing on their work and students and reduce work productivity. A job satisfaction assessment can be a starting point for identifying sources of stress and providing support to teachers. Evaluating the job satisfaction of teachers working in educational institutions is a critical step to improve the quality of education, support student achievement and increase the effectiveness of educational institutions. This evaluation process provides an important tool to increase teachers' satisfaction, support them to cope with stress and create a more positive environment in education. For this reason, studies aimed at evaluating the job satisfaction of teachers working in educational institutions are of vital importance for the sustainable success of the education system.

Key Words: Educational Institutions, Teachers, Professional Satisfaction, Job Satisfaction

Giriş

İnsan varlığının en önemli unsurlarından biri olan iş, sosyal, psikolojik, fizyolojik ve finansal hedeflere ulaşmak için hem amaç hem de hayati bir araç olarak hizmet etmektedir. Bir çalışanın temel sosyal ve ekonomik taleplerini yerine getirebilmesi, sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürebilmesi için şirketteki işinden memnun olması gerekmektedir (Köse, 2015: 1).

Sanayi devrimi ve sonrasındaki teknik gelişmelerden bu yana, daha büyük işgücüne ve daha iddialı hedeflere sahip şirketler ortaya çıkmış ve bu da iş tatmini fikrinin önemini vurgulamıştır (Akalın, 2006).

Ancak çalışma dünyasını doğrudan etkileyen ve ilgili olan yeni fikirler ortaya çıkmıştır. Bu fikirler hızlı değişimsel döngüsellikle çalışma dünyasının neredeyse tamamı etkilemiştir (akt: Turan vd., 2012: 29).

İlk kez 20. yüzyılın başlarında çalışıldıktan sonra, iş tatmininin gerekliliği ve önemi yüzyılın ortalarında fark edilmiş ve o zamandan bu yana konu yaygın bir şekilde vurgulanmıştır.

Çalışanların zaman içinde işlerinden edindikleri deneyimlere ek olarak, karşılaştıkları günlük olaylar ve koşullar da duygusal gelişimlerine aktif olarak katkıda bulunur. Çalışan, deneyim ve duygusal süreçlerin bir sonucu olarak işe karşı duygusal ve bilişsel bir tutum geliştirir.

Çalışanın işinden ve işiyle ilgili tüm koşullardan memnuniyetini sağlamak şirketlerin öncelikli amaçlarından biridir. Çünkü işyeri amaç ve hedeflerinin içselleştirilmesi, işle ilgili hoş deneyimlerin edinilmesine bağlıdır. Bir çalışanın işinden ve işiyle ilişkili tüm unsurlardan duyduğu mutluluk ve memnuniyet düzeyi, iş tatmininin bir ölçüsüdür (Akkaya, 2015).

Eğitim Kurumlarında İş Tatmini

İş tatmini, yani mesleki doyum, bir bireyin kendi mesleklerinden aldığı memnuniyet ve tatmin duygusunu ifade eder. Bu, kişinin işindeki rollerini, görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirirken hissettikleri tatminin bir ölçüsüdür (Çetinkanat, 2000).

Mesleki doyum, bir bireyin işini ve çalışma ortamını ne kadar tatmin edici bulduğuna dair algılarını ifade eden psikolojik bir terimdir. Mesleki doyum, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyetin ve iş yerindeki görevlerinin kişisel değerler, beklentiler ve ihtiyaçlarla ne derecede uyumlu olduğunun bir ölçüsü olarak kabul edilir.

Eğitim kurumlarında özellikle de yüksek mesleki doyum, genellikle işte daha fazla motivasyon, daha az stres ve işten ayrılma niyetinde düşüklük ile ilişkilendirilir (Aydın & Akan, 2010).

İş tatmininin temelleri, çalışanların işlerinden aldıkları manevi tatmin, maddi kazançlar, iş güvencesi, çalışma şartları, kariyer gelişim fırsatları, işin kendisi ve iş yerindeki ilişkiler gibi birçok farklı faktöre dayanır.

İş tatmini düzeyini etkileyen en önemli faktörlerden biri, bireylerin işlerinin onlara sunduğu içsel ve dışsal ödüllerin dengesidir. İçsel ödüller; işin kendisinden elde edilen kişisel tatmin, başarı hissi ve gurur gibi duygusal kazanımları içerirken, dışsal ödüller maaş, bonus gibi maddi kazanımlar ve terfi, sosyal statü gibi sosyal faydaları kapsar (İnce & Şahin, 2016).

İş tatmini ayrıca çalışma koşulları, işin fiziksel ve zihinsel talepleri, işin bireye sağladığı özerklik miktarı ve yaratıcılık gibi faktörlere de bağlıdır. Örneğin, çalışanların kendi kararlarını alabildikleri, yaratıcılıklarını kullanabildikleri ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunacak şekilde kariyer yolları görebildikleri işlerde mesleki doyum düzeyi genellikle daha yüksektir (Recepoğlu & Tümlü, 2015).

Organizasyonel adalet ve yönetim tarzı da mesleki doyum üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Adil bir yönetim anlayışı, şeffaf politikalar ve çalışanların katılımını teşvik eden yönetim sistemleri, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve iş yerlerine daha bağlı olmalarına yardımcı olur.

Buna karşılık, adaletsiz yönetim pratikleri, aşırı kontrol ve düşük özerklik sunan çalışma ortamları mesleki doyumunu olumsuz etkileyebilir (Üzümcü & Müezzın, 2018).

Çalışanların işlerine duyduğu bağlılık ve iş yerinde kurduğu ilişkiler de mesleki doyumun önemli bir parçasıdır. İş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilme ve iş yerinde destekleyici bir sosyal ağa sahip olma, iş stresinin azaltılmasına ve iş yerinde mutluluğun artırılmasına katkıda bulunur.

İş yerindeki çatışmalar ve kötü ilişkiler, öte yandan, çalışanların iş tatminini düşürebilir ve işten ayrılma niyetlerini artırabilir. Son olarak, bireyin kariyer hedefleri ve kişisel değerleri ile işinin uyumlu olması da mesleki doyum için kritik öneme sahiptir.

Bireyin değerlerini, becerilerini ve tutkularını işinde kullanabiliyor olması, işe olan bağlılığını ve işten aldığı tatmini artırır. Bu uyum, iş yerindeki performansı ve genel iş tatminini pozitif yönde etkiler, böylece mesleki doyumun sürekliliğini sağlar (Aydın & Akan, 2010).

İş tatmininin bilişsel olmaktan çok duygusal olması, onu diğer pek çok kavramdan ayırır ve en önemli özelliklerinden biri de budur. Örgüt yöneticileri, kişisel ve bireysel bir deneyim olması nedeniyle, çalışanlarının uygun, iyi ve yeterli derecede iş tatmini elde etmelerini sağlamak için önlemler almalıdır.

İş tatmini ile ilgili literatür incelendiğinde, bu kavramın örgütsel davranışın nasıl geliştiğini ve bir örgütün ne kadar üretken olduğunu etkilediği yaygın olarak kabul edilmektedir. Bireylerin duygusal bağlılıkları ve birbirlerine karşı tutumları iş tatmini tarafından olumlu ve önemli ölçüde etkilenmektedir (Önder, 2007).

Çalışanların iş tatminini etkileyen iki temel unsur olduğu sonucuna varılabilir. Birinci kategori, çalışanın yaşı, deneyimi, eğitimi ve karakter özelliklerini içeren bireysel faktörlerdir.

İkinci kategori ise iş güvencesi, ücret, yan haklar, çalışma koşulları, yöneticiler ve diğer personel arasındaki iletişim, adil terfi politikaları, çalışma ortamı ve örgüt yöneticilerinin eylem ve tutumlarını içeren örgütsel faktörlerdir (Diri, 2015).

İşin kendisinden, ücretten, denetim yöntemlerinden, sosyal çevreden, çalışma ortamından ve iş arkadaşlarından memnuniyet, iş tatmininin boyutları olarak kabul edilir. İşinden ve yukarıda

bahsedilen koşullardan memnun olan bir çalışan iyi performans gösterecek ve işyerine fayda sağlayacak şekilde davranacaktır; işinden memnun olmayan bir çalışan ise tam tersi bir etki yaratacaktır.

"İş tatmini" terimi, bir çalışanın zihinsel değil duygusal olarak işinden memnun olma durumunu ifade eder. Yöneticilerin, iş tatmininin bu yönünün bir sonucu olarak çalışanlarının en avantajlı koşullarda çalışmasına olanak tanıyan çalışma ortamları oluşturmaları gerekmektedir (Kaya, 2014).

Çalışanlar arasındaki konfor düzeyinin iş memnuniyetini artıracadı öngörülmektedir. Memnun bir çalışanın daha iyi performans göstereceği düşüncesi, iş mutluluğuna yönelik bu yoğun ilgiyi tetikleyen faktörlerden biridir. Daha sonra, bu konuya ilgi duyan akademisyenler bu kavramların birbiriyle ne lde ilişkili olduğunu merak etmişlerdir.

Özellikle psikolojiyle ilgilenen araştırmacılar uzun zamandır bu konuya ilgi duymaktadır. Çalışanların pozisyonlarına ve şirkete verdikleri tepkiler en büyük ilgiyi görmüştür (Lüleci, 2017).

Çalışanlar şirket iindeki performanslarını elde ettikleri finansal ve sosyal faydalarla ilişkili olarak değerlendirmektedir. Bu hususları hem diğer çalışanlarla hem de kendileriyle eř zamanlı olarak değerlendirmektedirler. Bu karşılaştırmalar sonucunda kişinin aleyhine bir durumla karşılaşması halinde işinden ve kurumundan memnuniyetsizlik ortaya çıkar (Kaya, 2014).

Kurum yöneticileri, gözlemlenen olumsuzlukları ortadan kaldırarak ve çalışan etkinliğini en üst düzeye çıkararak, işyerindeki kişilerin başarı düzeyleri, işlerinden duydukları memnuniyet, kuruma olan bağlılıkları ve çalışan olarak özellikleri hakkında bilgi sahibi olmaları sayesinde kurum yöneticisinin liderlik özellikleri, kurum ve çalışanların tutumları ile örtüşebilir (Akalın, 2006).

Hem birey hem de işletme, kendileriyle şirket arasında var olan memnuniyet ve bağlılık miktarını ve bunu artırmak için yapılması gereken çalışmaları fark ettiklerinde daha başarılı ve verimli olacaklardır.

İş tatmini çok çeşitli değişkenlerden etkilenir. Bu faktörler arasında işin çalışanın kişisel gelişimine yardımcı olması, yöneticinin sürekli desteği, sosyal hakların ve çevrenin varlığı, çalışanın işle ilgili ihtiyaçlarının dikkate alınması, sağlanan ücret, çalışanların rollerinde ilerleme firsatı, çalışma

ortamı ve örgütün diğer çalışanlarla etkileşim biçimi yer almaktadır (Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert, 2006).

Arslan (2019) ve Akkaya (2015) tarafından yapılan araştırmalar, eğitim düzeyi yüksek olanların iş doyumlarının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ile Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan araştırmalar ise okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarında birçok faktörün değişkenlik gösterdiğini belirtmiştir.

Eğitim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İşe düzenli gelme, çalışma zamanını etkin ve verimli olarak kullanabilme, işe devam etme ile iş doyumunu arasında ise pozitif bir ilişkidir. Çalışanların iş doyumunun meydana gelmesinde ve bunun belirlenmesinde en önemli faktörlerden biri de çalışanın kuruma olan bağlılığı ve diğer olumlu girdileri karşılığında aldığı çıktının miktarı ile beklentisinin karşılama düzeyinin birbirine oranıdır.

İş görenlerin kurum içerisinde iş doyum düzeyleri yeterli olmadığı zaman ortaya; denetimlerin sıklıkla, şikâyetlerin artması, sosyal ilişkilerde bozulma, kurumun etkililik ve verimliliğinde düşüşe neden olabilecektir (Demir, 2001).

Bireyler içsel yeteneklerini ortaya çıkarmak ve gerçekleştirmek isterler. Mesleki doyuma ulaşamayan bireyler psikolojik olgunluğa erişemez ve iş doyumundaki eksiklik hayal kırıklığı ile sonuçlanır.

Emeğin insan varoluşunun merkezi yönü olduğu düşünülüğünde, işsiz bir bireyin umutsuzluk ve ıssızlık duyguları yaşaması kaçınılmazdır. İş tatminsizliği işten ayrılma, moral bozukluğu, üretimde azalma ve toplum üzerinde zararlı bir etkiyle sonuçlanabilir (Alıcı & Yalçınkaya, 2019).

Bir kişinin günlük hayatının önemli bir bölümünün işe adanmış olduğu düşünülüğünde, iş tatmini kavramı sadece çalışan için değil, aynı zamanda amirler ve çalışanın aile hayatı için de önem taşımaktadır.

Bir çalışanın işine bakışı, olumlu ya da kötü olsun, tüm hayatını derinden etkileyebilir. Bu nedenle, bu kavramla olan sürekli bağlantımız, konunun güncelliğini ve önemini sürekli kılmaktadır (Çifçili, 2012).

Eğitim alanında çalışan mutluluğu büyük önem taşımaktadır. Mevcut koşullar göz önüne alındığında, manevi değerleri maddi ödüllerin önünde tutan eğitim çalışanları, mesleki tatmin açısından kötü sonuçlarla karşılaştıklarında tatminsizlik yaşayacak ve bu da tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olacaktır.

İşyerinde mesleki mutluluğun ön planda tutulması iki temel faktöre dayanmaktadır. Bu etkilerden biri, iş tatmininin çalışanın duygusal ve fiziksel refahı üzerindeki etkisi, diğeri ise örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisidir (Fırat, 2018).

Eğitim kurumlarında çalışanlar arasındaki iş mutsuzluğu, bireysel hoşnutsuzluğun ötesinde geniş kapsamlı olumsuz etkilere sahip olabilir.

Sorunun örgütsel sonuçları değerlendirildiğinde, potansiyel sonuçlar arasında çalışanların işe gitmekte isteksizlik göstermesi, şirketten ayrılmayı tercih etmesi, yetersizlik duyguları yaşaması, etkili bir şekilde işbirliği yapamaması, işlerinde hatalar yapması, işlerinden uzaklaşmak istemesi, hatalı yargılarda bulunması ve çıktılarının hem nitelik hem de niceliğinde düşüş olması sayılabilir.

İş tatmini konusu başlığında mesleki mutsuzluğun yansımaları iki ana kategoriye ayrılabilir: bireysel ve örgütsel (İnce & Şahin, 2016).

Bu bağlantının kesin yönü herhangi bir yasa tarafından net bir şekilde tanımlanmamış olsa da, katkıda bulunan nedenler olarak tanımlanabilecek bazı istenmeyen etkiler vardır. Bunlar arasında hayal kırıklığı, öfke, çatışma, aşırı stres, işe yabancılaşma, engellenme ve yıkıcı alışkanlıklar yer almaktadır.

Örgütsel bir perspektiften bakıldığında, bu durum örgütün hedeflerine ulaşmada ve beklentileri karşılamada başarısızlık olarak görülebilir, bu da verimliliğin azalmasına ve örgütün amaç ve vizyonundan sapmasına neden olur (Avşaroğlu vd., 2005).

Keyif alma ve üretkenliğin karşılıklı olarak birbirini etkileyen bir bağlantıya sahip olduğunu ileri sürmektedir. Önemli miktarda çaba sarf etmek başarılı bir iş performansıya sonuçlanır ve bu da memnuniyetin artmasına neden olur (Üzümcü & Müezzın, 2018).

Bu modele göre, yetkin bir yönetim sağlandığında, yüksek iş tatmininin üretimde artışa yol açtığı sonucuna varılabilir. Verimlilik, bir kişinin, grubun veya kuruluşun belirli hedeflere ulaşmak için tahsis edilen girdileri ve kaynakları kullanarak elde ettiği sonuçların bir ölçüsüdür. Bir işteki kişilerin üretkenliği, kaynakları ve yetenekleri etkin bir şekilde kullanmaları ile belirlenir (İnce & Şahin, 2016).

Mesleki mutluluk ve üretkenlik düzeyleri arasında bir korelasyon olsa da, bu ilişkinin doğası araştırma çalışmalarında tam olarak belirlenmemiştir. Gerçekten de, yüksek üretkenliğe sahip bireylerin her zaman yüksek mesleki tatmin düzeyine sahip oldukları söylenemez.

Üretkenlik çoğu zaman mesleki tatminin sonucu olmaktan ziyade kaynağıdır. Bunun nedeni, yüksek verimliliğin gelir artışı, tanınma ve terfi gibi iş tatmini faydalarının elde edilmesine yol açmasıdır (Fırat, 2018).

İşe yönelik olumlu tutumlar ile işin kalitesi ve verimliliği arasında doğrudan bir ilişki olduğunu varsaymak sezgisel olsa da, bu iddiayı destekleyecek ampirik bir kanıt yoktur. Bazı insanlar iş mutluluğuna sahip olabilir ancak yine de düşük üretkenliğe sahip olabilir.

Sorunun bir diğer kısmı da iş memnuniyetinin artan üretimin bir sonucu mu olduğu yoksa yüksek verimliliğin iş memnuniyetinin bir nedeni mi olduğu sorusudur. Verimlilik iş mutluluğunun tek belirleyicisi olmasa da, etkili bir çalışma ortamının iş memnuniyeti için gerekli ön koşulları yarattığı söylenebilir (Alıcı & Yalçınkaya, 2019).

Sonuç

Sonuç olarak, eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmek, onların işlerinden ve çalışma ortamlarından ne kadar memnun olduklarını anlamak için kritik bir araçtır.

İş tatmini, yani mesleki doyumunu yüksek olan öğretmenler, daha motive olur, daha iyi performans gösterir ve öğrencilere daha etkili bir şekilde öğretirler. Bununla birlikte, mesleki doyumunu düşük olan öğretmenler ise işlerine karşı duydukları memnuniyetsizlik nedeniyle motivasyon kaybı yaşayabilirler ve bu da öğrenci başarısını olumsuz yönde etkileyebilir.

Ayrıca, eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmek, eğitim kurumlarının yöneticilerine öğretmenlerin ihtiyaçlarını, endişelerini ve memnuniyetsizliklerini anlama ve bu konulara çözüm bulma fırsatı sunar.

Öğretmenlerin iş tatminini artırmak için eğitim yöneticileri, uygun destek ve kaynakları sağlayabilir, iş yükünü dengeleyebilir, iletişimi güçlendirebilir ve profesyonel gelişim fırsatları sunabilirler. Bu tür çabalar, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir, iş verimliliğini artırabilir ve dolayısıyla öğrenci başarısını iyileştirebilir.

Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmenin önemi ayrıca öğretmenlerin iş yerindeki stres düzeylerini belirlemek ve stresle başa çıkma stratejilerini geliştirmek için de geçerlidir.

Çünkü yüksek stres seviyeleri, öğretmenlerin işlerine ve öğrencilere odaklanmalarını engelleyebilir ve iş verimliliğini düşürebilir. İş tatmini değerlendirmesi, stres kaynaklarını tanımlamak ve öğretmenlere destek sağlamak için bir başlangıç noktası olabilir.

Sonuçta, eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmek, eğitim kalitesini artırmak, öğrenci başarısını desteklemek ve eğitim kurumlarının etkinliğini artırmak için kritik bir adımdır.

Bu değerlendirme süreci, öğretmenlerin memnuniyetini artırmak, stresle başa çıkmalarını desteklemek ve eğitimde daha olumlu bir ortam yaratmak için önemli bir araç sağlar. Bu nedenle, eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş tatminini değerlendirmeye yönelik çalışmalar, eğitim sisteminin sürdürülebilir başarısı için hayati öneme sahiptir.

Kaynakça

Aydın, M., & Akan, N. (2010). Mersin Büyükşehir Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1).

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çiğçeli, V. (2012). Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki. *Hayef Journal Of Education*, 5(2), 101-115.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 39-52.

Erdoğan, Y. (2016). *Meslek liselerinde çalışan kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin motivasyonlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Fırat, Z. M. (2018). İş Tatmini, İş-Aile Çatışması Ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.

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

İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş Ve Bağımsız Sınıflarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409.

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

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

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

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

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