3ICHUS

ICHUS ANKARA

3rd International Congress of Human Studies

3.Uluslararası İnsan Çalışmaları Kongresi

Tam Metinler Kitabı

Full Text Booklet

BİDGE Yayınları

3rdInternational Congress of Human Studies

Full Text Booklet

3.Uluslararası İnsan Çalışmaları Kongresi

Tam Metinler Kitabı

13-15 Kasım/November 2020

Milli Kütüphane/ National Library of Turkey

Ankara/Turkey

Bütün Yayın Hakları Saklıdır

Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve edidörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

ISBN: 978-605-06728-3-1

1.Baskı

2020

3rd International Congress of Human Studies

Full Text Booklet

3.Uluslararası İnsan Çalışmaları Kongresi

Tam Metinler Kitabı

Türkçe ve İngilizce yayın hakları Bilimi Destekleme ve Geliştirme Derneği'ne aittir. Fikir ve sanat eserleri yasası gereğince yazılı izin alınmadan kısmen ya da tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz.

Editörler/Editors

Salih ÇEÇEN

Zeynel KARACAGİL

Ali Osman TİRO

Ömer KAHYA

Şafak BOZGUN

Yayınlayan

Bilimi Destekleme ve Geliştirme Derneği Yayınları

----Bidge Yayınları----

Sertifika No: 46367

Oğuzlar Mahallesi 1397 Cadde No:11/1 Çankaya Ankara

bidgeyayin@gmail.com

3RD INTERNATIONAL
CONGRESS of HUMAN STUDIES
3. ULUSLARARASI İNSAN ÇALIŞMALARI KONGRESİ ISBN: 978-605-06728-3-1

Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Etkenleri

Job Satisfaction Factors of Class Teacher

Vahit Ağa Yıldız[1]
Durmuş Kılıç[2]

Abstract

This study aims to address the internal and external satisfaction factors of classroom teachers within the framework of Herzberg's Dual Factor Theory. The research is considered as a case study. Data are obtained from 30 classroom teachers from schools in different regions of Erzurum. Data are collected using the Minnesota job satisfaction scale and analyzed with content analysis. Two coders involve in data analysis, and the validity and reliability increase by member checking. As a result of the research, it is determined that the intrinsic (motivational) factors among the teachers' job satisfaction factors are more in number and mostly composed of positive factors and external (hygiene) factors are less in number and mostly composed of negative factors. It is determined that the most frequently expressed internal satisfaction factor by teachers is "being able to teach students something" and external satisfaction factor is "class crowd". It can be said

Özet

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum etkenlerini Herzberg'in Çift Etmen Kuramı çerçevesinde ele almak amaçlanmıştır. Araştırma bir durum çalışması olarak düşünülmüştür. Araştırmanın verileri Erzurum'un farklı bölgelerindeki okullardan 30 sınıf öğretmeninden elde edilmiştir. Veriler, Minnesota iş doyumu ölçeği ile toplanmış ve içerik analizi ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde iki kodlayıcı yer almış, devamında katılımcı teyidi yapılarak geçerlik ve güvenirlik artırılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumu etkenlerinden içsel (motivasyonel) etkenlerinin sayıca daha fazla ve çoğunlukla olumlu etkenlerden oluştuğu belirlenmiştir. Dışsal (hijyen) etkenlerin ise sayıca daha az ve çoğunlukla olumsuz etmenlerden oluştuğu belirlenmiştir. Öğretmenler tarafından en sık dile getirilen içsel doyum etkeninin "öğrencilere bir şeyler öğretebilme" olduğu belirlenmiştir. En sık dile getirilen dışsal doyum

[1] Vahit Ağa Yıldız, Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Eğitimi, vahit442@gmail.com
[2] Durmuş Kılıç, Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü, dkilic@atauni.edu.tr

that the results will be a guide for determining the factors affecting the job satisfaction of classroom teachers and the steps to be taken in this regard.

Keywords: Dual factor theory, job satisfaction, internal satisfaction, external satisfaction

etkeninin ise "sınıf kalabalıklığı" olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçların, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etkenlerin belirlenmesi ve bu konuda atılacak adımlar için yol gösterici olacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Çift etmen kuramı, iş doyumu, içsel doyum, dışsal doyum

Giriş

Öğretmen, öğrenme ve öğretme süreçlerinin ana unsurlarındandır. Öğrenciyle sürekli etkileşimde olan, öğretim programının uygulayıcısı, öğretim sürecinin yöneticisi ve gerek öğrencinin gerekse öğretimi değerlendiren kişidir (Derman, 2007). Eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi işletip uygulayacak olan öğretmenlerin niteliklerine bağlıdır (Kılıç, 2018). Öğretmenlerin sahip oldukları nitelikleri etkili bir şekilde kullanması, bu nitelikleri uygulayabilmesi için gereken duyuşsal niteliklere sahip olmasını gerektirir. Öğretmenlik oldukça duygusal ve zorlu bir meslektir. Öğretmenler arasında duygusal iyilik halini geliştirmek sadece öğretmenlerin kendilerine değil öğrencilerine de yarar sağlayacaktır (Fernández-Berrocal, Gutiérrez-Cobo, Rodriguez-Corrales, & Cabello, 2017).

Öğretmenle ilgili değişkenlerin, hedef kitle olan öğrencilere ilişkin pek çok özelliği etkilediği yıllar boyu süren çalışmalarla ortaya konulmuştur. Özellikle "temel eğitim" olarak adlandırılan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ne denli önemli olduğu tartışmasız bir gerçektir. İlkokullarda sınıf öğretmeni olan kişi; aile ortamından yeni ayrılmış çocukların bilişsel gelişimini desteklemede, onların kendilerine, topluma ve dış dünyaya yönelik tutumlarını şekillendirmede; iletişim, araştırma ve yaratıcılık becerilerini geliştirmede son derece önemli görevler üstlenmektedir (Aydın, Şahin, & Topal, 2008). Bu açıdan ilkokul öğretmenlerinin her yönüyle beklenti ve gereksinimlerini bilmek ve bunlara ilişkin çözüm üretmek sağlıklı bir eğitim sürecini oluşturmada önemli etkiye sahiptir. Bir araştırmada ilkokul öğretmenlerinin beklentilerinin çoğunlukla okul fiziki koşulları ve mesleğe ilişkin etkenlerden oluştuğu belirlenmiştir (Yıldız, 2020). Öğretmenlerin her türlü beklenti ve gereksinimleri, duyuşsal özelliklerine etki etmekte, bu etki de eğitim sürecinin tüm aşamalarını etkilemektedir.

Öğretmenlerin duyuşsal özellikleri içerisinde uzun yıllardır sıkça üzerinde durulan duyuşsal özellik, öğretmenin işinden aldığı verimi, memnuniyeti ifade eden *iş doyumu* kavramıdır. Bu süreçte öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin artmasının okulun diğer paydaşlarının bilişsel ve duyuşsal özelliklerinin gelişimine de olumlu etki edeceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar öğretmenlerin iş doyumunun öğrenci başarısını etkilediğini (Abazaoğlu & Taşar, 2016) ortaya koymuştur. Farklı çalışmalarda ise, okul yöneticilerine ilişkin duyuşsal ve davranışsal değişkenlerin öğretmen iş doyumuyla (Yılmaz & Altınkurt, 2012) ilişkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin eğitim sürecinden doyum alması, diğer paydaşları da etkileyeceğinden, hedeflere ulaşma sürecinde önemli görülmelidir.

İş doyumu çalışanların önemli olarak gördükleri şeyleri, işlerinden ne derece elde edebildiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Çetinkanat, 2000, s.1). Öğretmenlerin iş doyumu (iş tatmini/ iş memnuniyeti) hem bir süreç hem de bir sonuç ifade eden önemli bir duyuşsal kavramdır. Öğretmenlerin öğrenci başarısı, öğrencilere yardımcı olma, öğrencilerle ve diğerleriyle olumlu ilişkiler, kendini geliştirmek vb. öğretim rollerine ilişkin konularda en fazla doyum aldıklarına dair uluslararası eğilimler olmasına rağmen, iş doyumunun tanımı veya bu kavramı neyin oluşturduğuna dair genel bir uzlaşma bulunmamaktadır (Zembylas & Papanastasiou, 2005). Ancak yapılan pek çok araştırma öğretmenlerin iş doyumunun eğitim sürecinin farklı yönlerine ilişkin süreçleri etkilediğini ve farklı süreçlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Eğitim misyonu, öğretmenlerin kendi işleri hakkında nasıl hissettiklerine ve yaptıkları işten ne kadar memnun olduklarına bağlıdır (Bogler, 2001).

Öğretmenlerle ilgili iş doyumu kaynaklarının öğretim performansı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya konulmuştur (Ololube, 2006). İş doyumu çok boyutlu ve dinamik bir yapı olarak görüldüğünden, mesleğin bireysel özellikleri, çalışma koşullarının özellikleri ve işle ilgili belirli etmenlerden etkilenmektedir. Dinham ve Scott (1998) iş doyumunu etkileyen üç geniş etmen kategorisini ele almışlardır: Bunlar öğretime özgü etmenler, okul düzeyinde faaliyet gösteren etmenler, sistem düzeyinde faaliyet gösteren etmenlerdir (Akt. Griva, Pnitsidou, & Chostelidou, 2012). Alan yazında iş doyumunun çoğu çalışmada kadın öğretmenler lehine farklılaştığı (Castillo vd., 1999; Ladebo, 2005; Ma & MacMillan, 1999; Ololube, 2006; Sak, 2018, Toropova vd., 2020); nadir çalışmada da erkek öğretmenler lehine farklılaştığı (Griffin, 2010) belirlenmiştir. Ayrıca alan yazında yaşın, iş doyumunu etkileyen bir etken olduğunu söylemek mümkündür. Ololube (2006)'nın çalışmasında 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin 31-40 ve 41-50 yaş aralığındakilerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Alan yazında sınırlı sayıda çalışmada iş doyumunu etkileyen bir etken olarak sınıf mevcudu ele alınmıştır. Perrachione, Rosser ve Peterson (2008) çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin en önemli üç neden olarak iyi öğrenciler, olumlu okul ortamı ve küçük sınıf mevcudunu göstermişlerdir.

Öğretmen iş doyumu farklı kuramlar çerçevesinde ele alınmıştır. Bu kuramlar içerisinde, sıkça ele alınan kuramlardan biri Herzberg'in Çift Etmen Kuramı'dır.

Çift Etmen Kuramı (Dual Factor Theory)

Amerikalı Psikolog Frederick Herzberg "Çift Etmen Kuramı" ya da "Motivasyon–Hijyen Kuramı" olarak adlandırılan kuramı geliştirmiştir (Herzberg, Mausner, & Snyderman 1959). Araştırmalarında bireylerin kendilerini en iyi oldukları ve tatmin olmuş hissettikleri anları, yapı ile doğrudan ilgili olan kavramlar yardımıyla ifade ettikleri görülmüştür. Herzberg, araştırmasında iş doyumu ve verimlilik arasında bulunan ilişki üzerinde çalışmış (Acar, 2019); işle ilgili olan etmenlerin iş doyumuna ve verimliliğe olumlu etki ettiğini belirtmiştir (Büyükgöz, 2008). Herzberg'in kuramında motive edici (güdüleyici) etmenler doyum yaratan, koruyucu (hijyen) etmenler ise işte doyumsuzluk yaratan etmenler olarak tanımlanabilir. Motive edici etmenlerin varlığı bireyleri güdülerken, yokluğu bireyin doyumuna etki etmez. Hijyen etmenlerin ise güdülenme üzerinde herhangi bir etkisi bulunmazken, yokluğu doyumsuzluğa yol açmaktadır (Gürüz & Gürel, 2009).

Herzberg, işin çalışma koşullarıyla ilgili ise "hijyen faktörler", işin özü ile ilgili olup ve iş görenleri tatmin ediyorsa "motive edici faktörler" olarak adlandırmıştır (Acar, 2019).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen etkenleri çift etmen kuramı çerçevesinde incelemektir. Bu amaçlarla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen motive edici (içsel) etmenler nelerdir?
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen hijyen (dışsal) etmenler nelerdir?

Önem ve Gerekçe

Alan yazında öğretmen iş doyumuna ilişkin çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. Bu çalışmaların genellikle öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini betimlemeye ve belli değişkenlere göre farklılaşmasını belirlemeye yönelik olduğu söylenebilir. Çalışma öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen etmenleri alanda önemli bir kuram olan çift etmen kuramı çerçevesinden ele alması bakımından önemlidir. Araştırmadan elde edilen sonuçların alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Araştırma nitel araştırma desenlerinden durum çalışması olarak desenlenmiştir. Durum çalışması, bir ya da daha fazla olay, ortam, program, sosyal grup veya birbirine bağlı sistemlerin derinlemesine incelendiği yöntem olarak tanımlanabilir (McMillan, 2000). Durum çalışmalarında tek bir birim incelenir. Bu birim, birey, grup, site, sınıf, politika, program, süreç, kurum veya topluluk olabilir (Ary, Jacobs, & Razavieh, 2010). Araştırmada büyük bir grup (öğretmenler) ve bir duyuşsal süreç (iş doyumu etkenleri) ele alındığından durum çalışması olarak düşünülmüştür.

Katılımcılar

Verilerin toplandığı katılımcı grubu maksimum çeşitlilik örneklemesi ile belirlenmiş olan 30 öğretmenle araştırmanın nitel verileri toplanmıştır (Büyüköztürk vd., 2016, s.90) Maksimum çeşitlemede örneklem, incelenen konu hakkında farklı görüşleri olan veya çalışılan özelliklerin mümkün olan en geniş kapsamını temsil eden bireyleri içerir (Lodico, Spaulding, & Voegtle, 2006). Görüşme yapılan öğretmenler 6'sı il merkezi, 1'i ilçe merkezi 3'ü köy okulu olmak üzere 10 farklı okulda görev yapmaktadır.

Veri Toplama

Görüşme, belli bir alanla ilgili ve bir amaç çerçevesinde insanlar arasında bir form aracılığıyla iletişim imkânı sunan bir tekniktir (Anderson & Arsenault, 2004). Yapılandırılmamış görüşme, bir kişiyle yapılan sözel etkileşimin doğal akışı içerisinde herhangi bir görüşme sözleşmesi olmadan doğal bir biçimde yapılan bir iletişim biçimidir (Gall, Borg, & Gall, 1996, s.310). Araştırma yapan kişi, görüşülen kişinin yanıtlarına bağlı olarak kendini sürekli yeniden yapılandırmak ve her verilen yanıta karşılık yeni soruları o anda hazırlamak ve sormak durumundadır. Görüşme kısmi olarak söyleşi havasında da geçebilmektedir. Bazen görüşülen kişi, kendisiyle görüşme yapıldığını bile fark etmeyebilir (Türnüklü, 2000).

Araştırmada kullanılan yapılandırılmamış (açık uçlu) görüşme formunda üç temel soru yer almıştır. Görüşme soruları, sondalarla desteklenerek detaylı bilgiler elde etmek amaçlanmıştır. Sondalar, soruların anlaşılmaması durumunda görüşülen kişiye alternatif olarak sorulan, elde edilmek istenen yanıtları detaylandırmak ve daha farklı yönlerine ilişkin yanıtlar almak amacıyla kullanılır. Sondalar ayrıntılandırmaya, açıklamaya veya aydınlatmaya dönük olabilir (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 140-141). Görüşmede her üç tipte sonda da yer almıştır.

Verilerin Çözümlenmesi

Veriler, içerik analizi ile çözümlenmiştir. Görüşler kodlara ve temalara ayrılmıştır. Cohen, Manion ve Morrison (2007) içerik analizinin; metinlerin düzenlenmesi, özetlenmesi, karşılaştırılması ve yorumlanmasından oluşan; tekrarlanabilir, gözlemlenebilir, sistematik ve belli bir kurala dayanan bir araştırma tekniği olduğunu vurgulamışlardır. Elde edilen görüşme metinleri incelenmiş ve her bir farklı görüş bir kod numarası ile (K1, K2…) kodlanmıştır. Görüşme yapılan öğretmenlere ise ö1, ö2, … şeklinde kod verilmiştir.

Verilerin çözümlenme sürecinde iki kodlayıcı yer almış ve kodlayıcılar arası tutarlılık sağlanmaya çalışılmıştır. Kodlayıcılar arası güvenirlik katsayısı (inter-coder reliability) 0,84 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca verilerin güvenirliği ve geçerliği adına belirlenen ve grubu temsil edecek öğretmenlerle katılımcı teyidi (member checking) yapılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin İş Doyumu Etkenleri

Öğretmenlerin doyum ve doyumsuzluk yaratan içsel (motive edici) ve dışsal (hijyen) faktörlere ilişkin görüşleri içerik analiziyle incelenmiştir. Öğretmenler tarafından belirtilen içsel ve dışsal doyum etmenlerinin dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. İş Doyumuna İlişkin Belirlenen Etkenlerin Dağılımı

Etmen	Öğretmen Sayısı	Görüş Sayısı	Kod Sayısı
Motivasyonel (İçsel)	29	115	38
Hijyen (Dışsal)	23	68	22
Toplam		183	60

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin içsel doyum etkenlerinin hem görüş çeşitliliği açısından (n=38) hem de görüş sayısı açısından (n=115) daha fazla olduğu görülmektedir. İçsel ve dışsal doyum etkenleri ayrı başlıklar altında sunulacaktır.

İçsel Doyum Etkenleri

Öğretmenlerin içsel doyum etkenleri incelendiğinde, dile getirilen toplam 115 görüş 38 ayrı kod olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerden alınan yanıtlar ışığında belirlenen içsel doyum etkenleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İçsel Doyum Etkenleri (Motive Edici Etmenler)

	Etkenler	n
OLUMLU	Öğrencilere bir şeyler öğretebilme	16
	Öğrencilerde görülen güzel davranışlar	13
	Öğrencilerin gelişimini görmek	8
	Kişisel gelişimimize katkı sunması	7
	Öğrencilerden alınan olumlu dönüşler	6
	Öğrencilerin mutlu olması	6
	Başarı elde etmek	4
	Takdir edilmek	4
	Emeğinin karşılığını alma	3
	İş arkadaşlarından bir şeyler öğrenmek	3
	Eski öğrencilerin başarılı olduğunu görmek	3
	Öğrencilerin güzel ifadeler kullanması	2
	Öğrencilerde sorumluluk bilinci gelişmesi	2
	Öğrencilerin sevgisini kazanmak	2
	Mesleki deneyim kazanmak	2
	Ödüllendirilmek	2
	Sosyal etkinlikler ve geziler	2
	Diğer (n=1)	10*
TOPLAM	**27 Etken**	**95**
OLUMSUZ	Öğrencilerin öğrenememesi- kazanamaması	6
	Emeğinin karşılığını alamama	3
	Öğrencilerin olumsuz söz ve davranışları	3
	Diğer (n=1)	8*
TOPLAM	**11 Etken**	**20**

**Yalnızca bir kişi tarafından dile getirilen görüşler için toplam sıklık verilmiş ancak alt başlıklarda bu etkenlerin neler olduğu belirtilmiştir.*

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin belirttiği toplam 38 motive edici (içsel) etmen olduğu görülmektedir. Bu etmenlerden 27'sinin doyum yaratan etmen olduğu ve sıklıkla (n=95) dile getirildiği görülmektedir. Etkenlerin 11'inin ise doyumsuzluk yaratan etmen olduğu ve nispeten daha az sıklıkta (n=21) dile getirildiği görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin içsel yönden doyum aldıkları söylenebilir. Öğretmenlerin içsel doyum etkenlerini belli konularda gruplamak mümkündür. Bunlar:

Öğrencilere İlişkin Etkenler

Öğretmenlerin motive edici (içsel) etkenlerinin başında öğrencilerin geldiği söylenebilir.

Ö15: *"Verdiğim emeğin karşılığını aldığımı görmek olumlu bir etki bırakıyor."*

Etkinlikler ve Ders Sürecine İlişkin Etkenler

Öğretmenlerin içsel etkenlerinde bir diğer etken grubunun etkinlikler ve ders süreci olduğu

görülmüştür.

Ö13: *"Onların daha etkili öğrenmeleri için geziler yapıyoruz. Farklı sosyal etkinliklerde bulunuyoruz. Tabii ki bu tüm yapılanlar hem bizi, hem öğrencileri hem de velileri tatmin ediyor diye düşünüyorum."*

Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişime İlişkin Etkenler

Öğretmenlerin motive edici (içsel) bir diğer etken grubunun mesleki doyum ve kişisel gelişime ilişkin etkenler olduğu belirlenmiştir.

Ö4: *"Öğretmen olmak demek çok okumak, kendini güncellemek demek. Bu konuda da yani meslekten dolayı, kendimi entelektüel anlamda geliştiriyorum, mesleğin güzel yanı bu. Kendimi çeşitli tartışmaların için de bulmak da hoşuma gidiyor. Belki başka meslekte olsaydım bu konuşmayı sizle yapmayacaktık belki. Bu anlamda doyum aldığımı düşünüyorum."*

Öğrenci Velilerine İlişkin Etkenler

Öğretmenlerin görüşlerinin çok az sayıda da olsa öğrenci velileriyle de ilgili olduğu görülmektedir.

Ö28: *"Velilerimiz çok farklı. Ben 1. Sınıfta onlara kendimi daha yolun başındayken bile tanıtmaya, ifade etmeye çalışıyorum. Sürekli onları da eğitmeye çalışıyorum. Velilerime istediğim kadar ulaşamıyorum.*

Dışsal Doyum Etkenleri

Öğretmenlerin dışsal doyum etkenleri (Hijyen faktörler) incelendiğinde toplamda 66 kez dile getirilmiş 22 etkenin olduğu görülmüştür. Bu etkenlerin dağılımı Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Dışsal Doyum Etkenleri (Hijyen Etmenler)

	Etkenler	**N**
OLUMLU	Ekonomik gelirden memnun olma	4
	Eski öğrencilerin ziyaretleri-aramaları	3
	Okul paydaşları arasındaki olumlu iletişim	3
	Velilerin olumlu tutumları-sözleri-davranışları	3
	Eski öğrencilerin saygı ve sevgi duyması	2
	İş arkadaşlarına ilişkin etkenler	2
	Diğer (n=1)	6*
TOPLAM	**12 etken**	**23**
OLUMSUZ	Sınıfın kalabalık olması	13
	Velilerin olumsuz yaklaşımlarda bulunmaları	9
	Ekonomik gelirin düşük olması	8
	Velilerin eğitim düzeylerinin düşüklüğü	3
	Velilerin ilgisiz veya bilinçsiz oluşu	3
	Ekonomik olanakların düşük olması (öğrenci-okul)	2
	Velilerin müdahaleleri	2
	Diğer (n=1)	3*
TOPLAM	**10 etken**	**43**

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin dışsal doyum etmenlerinin (hijyen etmenler) görüş çeşitliliği açısından çoğunlukla olumlu görüşlerden oluştuğu (12 etken), görüş (kod) sayısı (sıklığı) bakımından ise çoğunlukla olumsuz görüşlerden oluştuğu (n= 43) görülmektedir. En sık dile getirilen olumlu etkenin "ekonomik gelirden memnun olma" (n=4) olduğu, en sık dile getirilen olumsuz etkenin ise "sınıfın kalabalık olması" (n=13) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin dışsal doyum etkenlerini de belirli konular altında gruplamak mümkündür. Bunlar:

Öğrencilere İlişkin Etkenler

Öğretmenlerin dışsal doyum faktörlerinin (hijyen faktörler) bir bölümünün öğrencilerle ilgili olduğu görülmektedir.

Ö27: *"Tatilde, bayramda seyranda çocuklardan aranmalar, sevildiğini söylenmeler bu da manevi bir doyum."*

Bunlara ek olarak dışsal doyum etkenleri içerisinde en sıklıkla dile getirilen "Sınıfın kalabalık olması" (n=13) etkenine ilişkin elde edilen görüşler dikkat çekicidir.

Ö14: *"Tabii ki daha önceki sınıfımı düşündüğümde, orası 38 kişiydi, burası 48. Aradaki fark 10 ki artık sınıflarda 2-3 öğrenci bile çok fark ettiriyor. Mesela onlara yaptıklarımla, bunlara yaptıklarıma baktığımda, zaman yetmiyor. Bir ders boyunca ödev kontrol ediyor olsan, koca bir sınıf için bir ders gidiyor. Ya da bir defteri yazma açısından baktığımız zaman… Tabii ki kalabalık bu anlamda etkiliyor, fazlasıyla etkiliyor."*

Öğrenci Velilerine İlişkin Etkenler

Öğretmenlerin dışsal doyum etkenlerine ilişkin görüşlerinin önemli bir bölümün velilere ilişkin olduğu görülmektedir.

Ö21: *"Velilerin memnun olmaları, teşekkür etmeleri olumlu etki yaratıyor."*

Okul yönetimi ve Meslektaşlarına İlişkin Etkenler

Öğretmenlerin dile getirdiği dışsal doyum etkenlerinin bir bölümünün ise okul yönetimi ve iş arkadaşlarına ilişkin olduğu görülmüştür.

Ö4: *"Öğretmenlerin bu toplumda en vizyonlu kişiler olduğunu düşünüyorum. Karşı çıkan kişilerle de her ortamda tartışabilirim. Tabi böyle olmayan öğretmenler de var. Böyle bir iş çevresinde olmak güzel."*

Okul Paydaşlarına İlişkin Etkenler (Genel)

Öğretmenlerin belirttiği bazı etkenlerin ise birden çok okul paydaşıyla ilgili olduğu görülmüştür. Bu konuda "Okul paydaşları arasındaki olumlu iletişim" (n=3) görüşü dikkat çekicidir.

Ö30: *" …Sadece öğrenciyle değil de çevrenin etkisi de önemli. Veli olsun, diğer öğretmenler olsun. Yaptığın işe değer verildiğini gördüğün zaman, öyle bir çevre gördüğümüzde, daha da motive oluyoruz."*

Okul ortamı ve Çevresine İlişkin Etkenler

Öğretmenler tarafından dile getirilen bir diğer etkenin ise okul ortamı ve çevresine ilişkin olduğu görülmüştür.

Ö18: *"Öğrencilerde ve çevrede, yapılan etkinliklerin olumlu tepkilerle karşılanması da olumlu bir etki bırakıyor."*

Ekonomik Etkenler

Öğretmenlerce en az sayıda ancak önemli bir sıklıkta dile getirilen dışsal etkenlerin de ekonomik etkenler olduğu görülmüştür.

Ö26: *"Ekonomik olarak doyuma ulaştırdığını düşünüyorum, bir etken olarak da ekonomiyi sayabilirim."*

Ö4: *"Maddi olarak, öğretmenlerin ülkemizde emeklerinin karşılığını aldıklarını düşünmüyorum. Kendim için de, maaşım olumlu bir etken değil. Ben özel bir şirkette çalışsam aldığım paranın üç katını alabilirim."*

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada iş doyumuna ilişkin olarak elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin içsel doyum etkenlerinin (motive edici etkenler), dışsal doyum etkenlerinden (hijyen etmenlerden), çeşitlilik ve sıklık açısından daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum öğretmenlerin daha motive edici (içsel) etmenlerden daha çok etkilendiğini ortaya koymaktadır.

İçsel doyumla ilgili etkenlerin öğrencilere, etkinlikler ve ders sürecine, mesleki doyum ve kişisel gelişime, ayrıca öğrenci velilerine ilişkin olduğu görülmüştür. En sıklıkla dile getirilen etkenlerin öğrencilere ilişkin olduğu görülmüştür. Bu konuda "öğrencilere bir şeyler öğretebilme" görüşü öne çıkmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin en önemli içsel doyum etmeninin öğrenciler olduğunu söylemek mümkündür. Öğrenciler dışında mesleki etmenlerin de içsel etmenler olarak sıkça dile getirildiği görülmüştür. Bu çalışmaya benzer şekilde öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve öğretimin toplumsal katkısına olan inanç gibi etmenler Korb ve Akintunde (2013)'ün çalışmasında da dile getirilmiştir.

Dışsal doyumla ilgili etkenlerin çeşitlilik olarak çoğunlukla olumlu görüşlerden oluştuğu, ancak sıklık olarak çoğunlukla olumsuz görüşlerden oluştuğu görülmüştür. Bu etkenler içinde sınıfın kalabalıklığı en sık dile getirilen görüş olarak dikkat çekicidir. Dışsal etkenlerin daha farklı konulara yoğunlaştığını, ekonomik nedenler, veliler, okul ortamı gibi etmenlere yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Belirlenen bu etkenlerin birçoğunun önceki araştırmalarda da belirlendiği görülmektedir. Çalışmalarda öğretmen-yönetici ilişkisi, öğretim materyallerinin sağlanması, öğrencilerin sınavlardaki başarıları gibi dışsal (hijyen) etmenlerin öğretmenlerin iş doyumuyla ilişkisi olduğu belirlenmiş olup (Bolin, 2007; Korb & Akintunde, 2013) bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Öneriler

Eğitim ortamında, öğretmenin kendini mutlu hissedebileceği, yaptığı işten keyif alabileceği bir ortamın oluşturulması yararlı olacaktır.

Gelecekte çalışma yapacak araştırmacıların diğer branşlardan öğretmenleri, ayrıca yöneticileri de dahil edeceği, daha geniş örneklemli çalışmalar yapılması yararlı olabilir.

Ayrıca gelecek çalışmalarda farklı kuramlar çerçevesinde iş doyumunun ele alındığı çalışmalar yürütülmesi, alan yazına yenilik getirebilir.

Kaynakça

Abazaoğlu, İ., & Taşar, M. F. (2016). Fen bilgisi öğretmen özelliklerinin öğrenci fen başarısı ile ilişkisi: TIMSS 2011 verilerine göre bir durum analizi (Singapur, Güney Kore, Japonya, İngiltere, Türkiye). *Elementary Education Online*, *15*(3), 922-945. doi: 10.17051/io.2016.29191

Acar, A. (2019). *Okullardaki örgütsel politika algısı ile Herzberg'in çift faktör hijyen-motivasyon kuramı arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez no. 536115).

Akbulut, E. (2013). *Velilerin okuldan beklentileri: Tuzla Orhanlı Lisesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Uusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir (Tez no. 345633).

Anderson, G., & Arsenault, N. (2004). *Fundamentals of educational research* (2nd Ed.). London, England: Routledge.

Ary, D., Jacobs, L. C. & Razavieh, A. (2010). Introduction to research in education 8th edition, Wardswoth Cengage Learning. *Canada: Nelson Education Ltd Exotic Classic.*

Aydın, R., Şahin, H. ve Topal, T. (2008). Türkiye'de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12*(2), 119-142.

Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational administration quarterly*, *37*(5), 662-683. doi: 10.1177/00131610121969460

Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Education & Society*, *40*(5), 47-64. doi: 10.2753/CED1061-1932400506

Büyükgöz, T. (2008). *Sektörel bazda kademe yöneticilerinin motivasyon düzeylerinin Herzberg'in çift faktör kuramı bağlamında değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 231995).

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö, E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016).*Bilimsel araştırma yöntemleri(22. baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Castillo, J.X., Conklin, E. A., & Cano, J. (1999). Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, *40*(2), 19-27.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Cohen, L. Manion. L., & Morrison, K. (2007). Research methods in education (6th Ed). London: Routledge.

Derman, A. (2007). *Kimya öğretmeni adaylarının öz yeterlik algıları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları* (Doktora Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 178814).

Fernández-Berrocal, P., Gutiérrez-Cobo, M. J., Rodriguez-Corrales, J., & Cabello, R. (2017). Teachers' affective well-being and teaching experience: the protective role of perceived emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, *8*(2227), 1-8. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02227

Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (1996). *Educational research: An introduction* (6th ed.). London, England: Longman Publishing.

Griffin, D. K. (2010). A survey of Bahamian and Jamaican teachers' level of motivation and job satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*, *16*, 57-77.

Griva, E., Panitsidou, E., & Chostelidou, D. (2012). Identifying factors of job motivation and satisfaction of foreign language teachers: Research project design. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *46*, 543-547. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.05.157

Gürüz, D., & Gürel, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon: Bireyden örgüte, fikirden eyleme* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Herzberg, F. M., & Mausner, B., & Snyderman, B.(1959). *The motivation to work* (2nd edition). New York, NY: John Wiley

Kılıç, D. (2018). *Eğitime giriş* (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Korb, K. A., & Akintunde, O. O. (2013). Exploring factors influencing teacher job satisfaction in Nigerian schools. *Nigerian Journal of Teacher Education and Teaching, 11*(1), 211-223.

Ladebo, O. J. (2005). Effects of work-related attitudes on the intention to leave the profession: An examination of school teachers in Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, *33*(3), 355-369. doi: 10.1177/1741143205054014

Lodico, M. G., Spaulding, D. T. & Voegtle, K. H.(2006). *Methods in educational research: From theory to practice*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, *93*(1), 39-47. doi: 10.1080/00220679909597627

Mcmillan, J. H. (2000). Educational research: Fundamentals for the cunsomer (3th ed.). New York: Longman

Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays in Education*, *18*(9), 1-19.

Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *Professional Educator*, *32*(2), 1-17.

Sak, R. (2018). *Gender differences in Turkish early childhood teachers' job satisfaction, job burnout and organizational cynicism. Early Childhood Education Journal. 46***,** 643–653. doi:10.1007/s10643-018-0895-9

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, *72*(1), 1-27. doi: 10.1080/00131911.2019.1705247

Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, *24*(24), 543-559.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, V. A. (2020). İlkokulda çalışan öğretmenlerin eğitime dair beklentileri. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi, 1*(1), 10-21.

Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20*(2), 385-402.

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, *11*(5), 433-459. doi: 10.1080/13803610500146152