

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM ALGILARI İLE PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A STUDY ON THE DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE
JOB SATISFACTION PERCEPTION OF TEACHERS AND THEIR
PERFORMANCE

Hakan KOÇ¹ İrfan YAZICIOĞLU²
Hüseyin HATİPOĞLU³

ÖZET: Örgütler belirledikleri amaç ve hedeflerine ulaşmada önemli bir enstrüman olan insan kaynağını dikkate almak ve bu doğrultuda bir takım yönetsel etkinlikler yürütmek zorundadırlar. Bu örgütsel etkinliklerin bir sonucu olan İş doyumu işgörenlerin örgütle bütünleşmesinde önemli bir yere sahiptir. Bireyin iş doyumunun sağlanması ya da artırılması örgütüne karşı oynayacağı rol ve performansının artmasında etkili olmaktadır. Bu araştırmada örgütler için son derece önemli bir yönetsel durum olan iş doyumu veya doyumсуuzluğunun işgörenlerin performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 432 öğretmen üzerinde anket tekniği kullanılarak bir alan araştırması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında Korelasyon, t-testi ve Anova testi ile analiz edilmiş ve yoruma tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumu ve doyumсуuzluğu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumu, İşgören Performansı, Öğretmenler

ABSTRACT: Organizations must take manpower into account as an important instrument to reach its goals and targets. To serve this purpose, they should develop and implement certain managerial activities. These managerial activities lead to job satisfaction, which plays an important role in adapting employees to the organization. Any increase or decrease in the job satisfaction of employee plays an important part in boosting the employee's performance. The main purpose of this study is to identify the effects of job satisfaction and dissatisfaction on the performance of employees. Therefore, a field study was conducted on 432 teachers using a questionnaire form. Data obtained were analyzed through Correlation, t-test and ANOVA, and interpreted. The result of the study shows that there is a strong relationship between job satisfaction and employee performance.

Key words: job satisfaction, employee performance, teachers

GİRİŞ

Modern yönetim teorisyenleri, hizmetlerin etkinliği ile çalışanların doyumunun sağlanmasını yönetimin iki temel hedefi olarak görmektedir. İş doyumu, özellikle son yıllarda davranış bilimcilerin en fazla önem verdiği davranışsal konulardan birisi olarak, örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerinde etkisini hissettiren bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Özaltın & Diğ., 2002. s.423). Bireylerin çalışma hayatı süresince yaptıkları işe, çalıştıkları işletmeye ve

iş ortamına dair pek çok deneyimleri olmaktadır. Bu deneyimler, çalışma hayatı süresince gördüklerinden, yaşadıklarından, kazandıklarından, mutluluklarından ve üzüntülerinden oluşmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda işgörenlerin yaptıkları işe veya çalıştıkları işletmeye karşı tutumları (Sevimli & İşcan, 2005:56) iş doyumunu veya doyumsuzluğu olarak ortaya çıkmaktadır.

Literatürde iş doyumuna ilişkin çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların çoğunda farklı yaklaşımlarla farklı tanımlar yapılmıştır. Fakat araştırmacıların büyük çoğunluğunun üzerinde birleştikleri ortak tanıma göre; “iş doyumunu veya doyumsuzluğu; bireyin işine, çalışma ortamına, karşılaştığı davranışlara ve aldığı hizmetlere ilişkin gösterdiği olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerdir”(Testa, 1999, s.155; Ergeneli & Eryiğit, 2001,s.160; Weiss, 2002,s.174; Baş & Ardıç, 2002,s.73; Akıncı, 2002,s.2; Edvardsson & Custavsson, 2003, s.148; Erdil, Keskin, İmamoğlu & Erat:2004, s.18; Toker, 2007, s.94). Diğer bir ifade ile iş doyumunu; bireyin işini ya da işiyle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici duygular ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. Aynı zamanda iş doyumunu, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir. Lent and Brow (2006, s.237) rolden kaynaklanan stres kaynakları (çatışma, aşırı yüklenme ve belirsizlik), iş ortamında yaşanan olaylar, beklenti-değer ve inançlar, iş görenin örgütten beklentileri ile örgütün sağladıklarının düzeyi gibi çeşitli iş özelliklerinin, koşullarının ve çıktılarının iş tatmini ile ilgili olduğunu ifade etmektedirler.

Örgüt içerisinde bulunan bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunması salt işgören açısından değil aynı zamanda çalıştığı işletme açısından da çok önemlidir. Çünkü ancak sağlıklı ve işinden hoşnutluk duyan bireyler örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunabilirler. Tuten & Neidermeyer, (2004, s.27), Lambert & Diğ., (2001, s.236), Currivan (1999, s.497) iş tatmininin stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, örgüte ve işe bağlılık gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu nedenle Yüksel (2002, s.68) çalışma yaşamında işgörenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesinin gerek işgören gerekse örgüt açısından büyük bir önem taşıdığını ifade etmiştir.

İş doyumunun sağlanması örgütlerdeki işgörenlerin yerine getirecekleri faaliyetlerin kalitesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle örgütler, işgörenlerin iş doyumlarını artırmak için çeşitli yönetsel yöntem ve teknik kullanmaktadır. “İş doyumunu artırıcı çabaların sonucunda işe, yüksek seviyede doyuma ulaşmış işgörenlerin performans ve etkinliklerinde olumlu gelişmeler sağlanabilmektedir (Schoderbek, Cosier & Aplin, 1991, s.380; Sevimli & İşcan, 2005, s.55)”.

İş doyumunun örgütlerin temel unsuru olan insan kaynaklarının etkinliğinin ve performansının artırılmasında önemli bir rol oynaması araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu nedenle araştırmanın temel amacı iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkinin öğretmenler açısından belirlenmesidir. Diğer bir ifade ile örgütlerdeki iş doyum düzeyi ile performans arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. O halde araştırma hipotezi şu şekilde oluşmaktadır.

H₁: Örgütlerde iş doyumunu düzeyi ile performans arasında doğrusal bir ilişki vardır.

YÖNTEM

Araştırma evreni Ordu ilinde görev yapan yaklaşık 8000 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme çapı, basit tesadüfî örnekleme formülü (Yamane, 2001, s.116) kullanılarak 367 olarak belirlenmiştir. 500 adet soru formu dağıtılmış ve 432 öğretmenden cevap alınmıştır. Verilerin örnekleme grubundan toplanmasında üç temel bölümden oluşan ve 5’li Likert ölçeğine göre hazırlanan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü örnekleme tanımlayıcı bilgilere ilişkin ifadelerden, ikinci bölümü öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik ifadelerden, üçüncü bölümü ise, öğretmenlerin performanslarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşturulmuştur. Ankette öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek için (Bakan ve Büyükbeşe, 2004)’in çalışmalarında kullandıkları iş doyum ölçeği, performans düzeylerini ölçmek için ise Çöl (2008)’ün çalışmasında kullandığı performans ölçeğine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında ise Cronbach α değeri kullanılmıştır. Kullanılan iki ölçeğe ait Cronbach α değerleri; “İş Doyumu Ölçeği” için 0,8975 ve “Performans Ölçeği” için 0,8265 olarak saptanmıştır.

Toplanan veriler, bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Pocket Programme for Social Science) paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Öğretmenleri tanımlayıcı verilerin değerlendirilmesinde frekans (f) ve yüzdeler (%), iş doyum ve performans düzeylerinin tanımlayıcı verilere göre farklılaşmasını analiz etmek için ise; “t” testi ve Anova testi, iş doyum ve performans arasındaki ilişkinin şiddetini belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Örnekleme dahil edilen 432 öğretmenin cinsiyet, yaş, görev yeri, medeni durumunu, maaşından memnuniyet durumunu, mesleğini isteyerek seçme durumunu ve mesleğini kendine uygun bulma durumunu gösteren frekans tabloları ile iş doyum ve performans açısından farklılaşmanın belirlenebilmesi için t-testi ve Anova testi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan örnekleme grubunun demografik özellikler açısından dağılımına bakıldığında, % 60,9’unun bay, % 39,1’inin bayan, % 85’inin evli, %15’inin bekar olduğu, %26,9’unun 41 yaş ve üzeri, %21,8’inin 36-40 yaş aralığında, %28,9’unun 31-35 yaş aralığında, %18,3’ünün 26-30 yaş aralığında, %4,2’sinin ise 20-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, görev yeri dağılımına göre; %1,2’sinin Okulöncesi Eğitim okullarında, %58,8’inin İlköğretim okullarında, %36,3’ünün Ortaöğretim okullarında ve %3,7’sinin Halk eğitim merkezlerinde görev yaptıkları görülmektedir.

Tablo 1: Araştırma Grubuna İlişkin Örneklem İstatistikleri

Cinsiyet Dağılımı	Sayı	Yüzde	Yaş Dağılımı	Sayı	Yüzde
Bayan	169	39,1	20-25	18	4,2
Bay	263	60,9	26-30	79	18,3
Toplam	432	100,0	31-35	125	28,9
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	Yaş Dağılımı	Sayı	Yüzde
Evli	367	85,0	36-40	94	21,8
Bekar	65	15,0	41ve+	116	26,9
Toplam	432	100,0	Toplam	432	100,0
Maaştan Memnuniyet Durumu	Sayı	Yüzde	Görev Yeri	Sayı	Yüzde
Evli	367	85,0	Okulöncesi	5	1,2
Bekar	65	15,0	İlköğretim	254	58,8
Toplam	432	100,0	Ortaöğretim	157	36,3
			Halk eğitim	16	3,7
Toplam	432	100,0	Toplam	432	100,0
Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu	Sayı	Yüzde	Mesleğini Kendine Uygun	Sayı	Yüzde
Evli	367	85,0	Evli	371	85,9
Bekar	65	15,0	Hayır	61	14,1
Toplam	432	100,0	Toplam	432	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaştan memnuniyet durumlarının dağılımına bakıldığında ise; %15,7'sinin maaşlarından memnun olduğu, %84,3'ünün ise maaşlarından memnun olmadıkları görülmektedir. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? Sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında ise, %80,8'inin isteyerek seçtiği, %19,2'sinin ise mesleğini isteyerek seçmediği görülmektedir. Diğer yandan Mesleğinizi kendinize uygun buluyor musunuz? Sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında ise, %85,9'unun mesleğini kendine uygun bulduğu, %14,1'inin uygun bulmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından iş doyumu ve performanslarında ortaya çıkan farklılaşma Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine Göre Ortalama Farkları (t-testi)

		N	Ort.	Std. S.	t	p
İş Doyumu	Bayan	169	3,5645	,50539	,407	,685
	Bay	263	3,5419	,59825		
Performans	Bayan	169	4,0844	,53152	1,028	,305
	Bay	263	4,0261	,60199		

Tablo-2'den de anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin cinsiyet değişkenleri açısından iş doyumu ve performans ortalamalarında bir farklılığın olup olmadığına bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Tablo 3: Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalama Farkları (t-testi)

		N	Ort.	Std. S.	t	p
İş Doyumu	Evli	367	3,5308	,57424	-1,754	,080
	Bekar	65	3,6634	,48533		
Performans	Evli	367	4,0323	,57094	-1,425	,155
	Bekar	65	4,1426	,59662		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, iş doyum ve performanslarında bir farklılığın olup olmadığına (Tablo-3) bakılmış olup, medeni durum değişkenine göre de 0,05 önem seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Tablo 4: Yaş Dağılımı Değişkenine Göre Ortalama Farkları (ANOVA)

		N	Ort.	Std. S.	F	p
İş Doyumu	20-25	18	3,6733	,39982	,613	,654
	26-30	79	3,5043	,47869		
	31-35	125	3,5856	,56656		
	36-40	94	3,5664	,55134		
	41ve+	116	3,5131	,64127		
Performans	20-25	18	4,2111	,25896	2,867	,023
	26-30	79	4,1021	,51083		
	31-35	125	4,0709	,53733		
	36-40	94	4,1234	,46967		
	41ve+	116	3,9034	,72957		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımı değişkenine göre, iş doyum ve performanslarında bir farklılaşmanın olup olmadığına (Tablo-4) bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde ne iş doyum ortalamalarında bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Buna karşın yaş değişkeni açısından öğretmenlerin performans ortalamalarında 0,05 önem seviyesinde farklılaşma tespit edilmiştir.

Tablo 5: Görev Yeri Değişkenine Göre Ortalama Farkları (ANOVA)

		N	Ort.	Std. S.	F	P
İş Doyumu	Okulöncesi	5	3,5520	,79267	,597	,617
	İlköğretim	254	3,5715	,56260		
	Ortaöğretim	157	3,5335	,55740		
	Halk eğitim	16	3,3900	,58323		
Performans	Okulöncesi	5	4,3867	,42531	2,704	,045
	İlköğretim	254	4,1013	,58764		
	Ortaöğretim	157	3,9394	,53883		
	Halk eğitim	16	3,8917	,66927		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri dağılımı değişkenine göre, iş doyum ve performanslarında bir farklılaşmanın olup olmadığına (Tablo-5) bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde iş doyum ortalamalarında bir farklılaşmaya rastlanmamasına karşın, performans ortalamalarında farklılık bulunmaktadır. Tablo-5'den de anlaşılacağı gibi, okulöncesi eğitim ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ortaöğretim ve halk eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre performanslarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Maaştan Memnuniyet Durumuna Göre Ortalama Farkları(t-testi)

		N	Ort.	Std. S.	t	p
İş Doyumu	Evet	68	3,7788	,51483	3,691	,000
	Hayır	364	3,5081	,56231		
Performansı	Evet	68	4,0990	,53933	,782	,435
	Hayır	364	4,0396	,58226		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaştan memnun olma durumlarına göre iş doyumunu ve performanslarında bir farklılaşmanın olup olmadığına (Tablo-6) bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde iş doyumunu ortalamalarında bir farklılığın olduğu tespit edilmesine karşın, performans ortalamalarında farklılaşmanın bulunmadığı görülmektedir.

İşgörenlerin aldıkları maaş veya ücretten memnun olma durumlarının iş doyumlarını etkilemesi literatürde de desteklenmektedir. Öğretmenlerin performanslarında bir farklılaşmanın olmaması, dikkat çeken bir sonuç olarak görülmektedir. Ancak bu durum öğretmenlerin idealist duygular ile bir performans sergiledikleri şeklinde açıklanabilir.

Tablo 7: Mesleğini İsteyerek Seçmiş Olma Durumuna Göre Ortalama Farkları (t-testi)

		N	Ort.	Std. S.	t	p
İş Doyumu	Evet	349	3,5913	,53459	3,099	,002
	Hayır	83	3,3802	,64671		
Performans	Evet	349	4,0642	,55463	1,131	,259
	Hayır	83	3,9847	,65596		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçmiş olma durumlarına göre iş doyumunu ve performanslarında bir farklılaşmanın olup olmadığına (Tablo-7) bakılmış olup, 0,05 önem seviyesinde iş doyumunu ortalamalarında bir farklılığın olduğu tespit edilmesine karşın, performans ortalamalarında farklılaşmanın bulunmadığı görülmektedir.

Mesleğini isteyerek seçmiş olma değişkeni açısından iş doyumlarında bir farklılaşma olmasına karşın, performans ortalamalarında farklılaşmanın olmaması da öğretmenlerin idealist duyguları ile açıklanabilir.

Tablo 8: Mesleğini Kendine Uygun Bulma Durumuna Göre Ortalama Farkları (t-testi)

		N	Ort.	Std. S.	t	p
İş Doyumu	Evet	371	3,5955	,53520	4,146	,000
	Hayır	61	3,2787	,65185		
Performans	Evet	371	4,0803	,54984	2,819	,000
	Hayır	61	3,8579	,68686		

Öğretmenlerin mesleğini kendilerine uygun bulma durumu değişkeni açısından iş doyumunu ve performanslarındaki farklılaşmaya (Tablo-8) bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde hem iş doyumunu ortalamalarında, hem de performans ortalamalarında bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bu durum mesleğini kendine uygun bulan öğretmenlerin, uygun bulmayanlara göre iş doyumunu ve performanslarının daha yüksek olması şeklinde görülmektedir.

Diğer bir ifade ile öğretmenlerin mesleklerini kendilerine uygun bulmaları ve işleri ile özdeşleşmeleri onların iş doyumlarını ve performanslarını etkileyen bir faktör olarak dikkat çekmektedir.

HİPOTEZİN TESTİ

İki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü ile ilgili bir araştırma yapılmak istendiğinde korelasyon analizine başvurulur. Korelasyon katsayısı (r) iki değişkenin arasındaki ilişkinin ölçüsüdür ve -1 ile +1 arasında değişim gösterir (Bayram, 2004:115). Araştırmada yer

alan “iş doyum” ve “performans” değişkenlerinin korelasyon katsayıları Tablo 9’da verilmektedir.

H₁: Örgütlerde iş doyum düzeyi ile işgören performansı arasında doğrusal bir ilişki vardır.

Tablo 9: İş Doyumu ile Performans Arasındaki Korelasyon

		İş Doyumu Ortalaması	Performans Ortalaması
İş Doyumu Ortalaması	Pearson Correlation	1	,465**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	432	432
Performans Ortalaması	Pearson Correlation	,465**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	432	432

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 9 da görüldüğü gibi, öğretmenlerin iş doyum ile performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde artış gözlendikçe performans düzeylerinde de artış gözlenmektedir. Ya da iş doyum düzeylerinde azalma oldukça performanslarında da azalma görülmektedir. Dolayısıyla H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: İş Doyumu ile Performans Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Korelasyon Katsayısı	Belirleme Katsayısı	Düzeltilmiş Belirleme Katsayısı (Adj. R Square)	Standart Sapma
,465	,216	,215	,51004

İki değişken arasındaki ilişkinin fonksiyonel şekli ile ilgilenildiğinde regresyon analizi uygulanır. Diğer bir ifade ile bağımsız bir değişkenin bağımlı değişkeni hangi düzeyde açıklayabileceği regresyon analizi ile saptanır (Bayram, 2004, s.118). Çalışmada yer alan “performans” bağımlı değişkeni ile “iş doyum” değişkeni regresyon analizine tabi tutulmuş ve performans değişkeninde iş doyum değişkenini etki düzeyi saptanmıştır. İş doyumunun, performansı açıklama düzeyi (Dzlt R Kare = ,215) olarak tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırma, öğretmenlerin iş doyum ve performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Ordu ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçları şu şekilde özetlemek mümkündür;

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş dağılımı ve medeni durum değişkenlerinin iş doyum ve performans düzeylerini yordamadığı tespit edilmiştir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin aldıkları maaşlarından memnuniyet durumu değişkenine göre iş doyum ve performans düzeylerini yordayıp yordamadığına bakılmış ve performans düzeylerini yordamadığı görülürken, iş doyumlarını yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle maaşlarından memnun olan öğretmenlerin, memnun olmayan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

3. Mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve performans düzeylerini yordayıp yordamadığına bakılmış ve performans düzeylerini yormamasına karşın, iş doyumunu düzeylerini yordadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin istemeyerek seçmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. Mesleğini kendine uygun bulma değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve performans düzeylerini yordayıp yordamadığına bakılmış ve mesleğini kendine uygun bulan öğretmenlerin hem iş doyumunu düzeylerinin hem de performans düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile performans düzeyleri arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığına bakıldığında ise; pozitif yönde kuvvetli bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile iş doyum düzeyinin yüksek olduğu görülen öğretmenlerin performanslarında da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Liu ve Ramsey, (2008, s.1174); Nir & Bogler, (2008, s.379); Caprara & diğ., (2003, s.823) yaptıkları çalışmaları sonucunda iş doyumunu ile performans arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu da çalışmanın sonucunu destekleyici niteliktedir.

Sonuç olarak yapılan çalışmanın sadece Ordu ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmış olması, genelleme yapma imkânının azaltmakta ve araştırmanın en önemli kasıtlarından birini oluşturmaktadır. Ancak iş doyumunu ile performans arasındaki korelasyona bakıldığında, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik faaliyetlerin onların eğitim ve öğretim ortamında sergiledikleri iş performansları üzerinde etkili olduğu net bir şekilde görülmektedir. Buna göre, okul yöneticileri ve bakanlık yöneticileri öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerinde gösterdikleri performansını artırmaya yönelik olarak öğretmenlerin iş tatminini etkileyen faktörlere ilişkin düzenlemeler ve iyileştirmeler yapma yönünde çaba göstermeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ne kadar artırılırsa ortaya koyacakları performansları da o derece yüksek olacaktır.

KAYNAKÇA

- Advardsson, B., & Gustavsson, B.O. (2003). Quality in the work environment: A prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality*, 13(2), 148-163.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel değişim ile iş tatmin unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Baş, T., & Ardıç, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Education Psychology*, 95(4), 821-832.
- Currihan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524.

- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Barton, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1173-1184.
- Nir, A.E., & Bogler, R. (2008). The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. *Teaching and Teacher Education*, 24, 377-386.
- Örücü, E., & Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 141-166.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., & Özer, M. (2002). Türk Silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44(4), 423-427.
- Schoderbek, P. P., Cosier, R.A., & Aplin, J.C. (1991). *Management*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers
- Sevimli, F., & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.
- Testa, M.R. (1999). Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: An empirical investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3), 154-161.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tuten, T.L., & Neidermeyer, P.E. (2004). Performance satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*, 57(1), 26-34.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*. (Birinci Baskı). Çeviren: Alptekin Esin, M. Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsül, İstanbul, Literatür Yayıncılık.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeylerini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 67-78.

Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resources Management Review*, 12, 173-194. ,

İlk alındığı tarih: 16.02.2009

Düzeltilme tarihi: 06.06.2009

Onay tarihi: 06.07.2009