ULEDEF
Uluslararası Eğitim ve Araştırmaları Dergisi
Year: 2022; Volume:1; Issue:1

OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

DETERMINING THE JOB SATISFACTION LEVELS OF SCHOOL MANAGERS

Kenan Kılıçaslan[1], Nermin Ceylan Çuha[2], Rabia Aksoy[3]

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi
17.01.2022
Kabul Tarihi
21.03.2022

Anahtar Kelimeler
Yönetici
İş tatmin
Okul

Özet

Yöneticilerin ve çalışanların iş tatminleri ile sorun çözme becerileri, genel olarak işletmelerde, çalışma alanımız olması itibariyle eğitim kurumlarında, işletmelerden beklenen davranışların gerçekleşmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Eğitim kurumları, toplumsal ihtiyaç ve hedeflerin karşılanmasında temel örgütlerdir. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi açısından iş tatmini ve sorun çözme becerisi, nitelikli ve etkili hizmetin ortaya çıkmasında belirleyici unsurlardandır. İş tatmini, bilgi, duygu ve davranış özelliklerinin toplamından oluşan bir kavramdır. İş tatmini, bireylerin değer sistemine ve iş davranışlarına bağlı olan kişisel düzeydeki algılamalarıdır. İş tatmini yüksek olan bireyler, işe karşı olumlu bir tutum sergilemekteyken, iş tatmini düşük olan bireyler, işlerine karşı olumsuz bir tutum içerisinde olmaktadırlar. Diğer bir deyişle iş hayatından elde edilen tatmin, kişinin mesleki yeterlilik, yetenek ve kapasitesine ilişkin algılamalarına; beklentileri ve elde ettikleri arasındaki farka tepkisidir. Çalışmada okul yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Minnesota İş Tatmin Ölçeği katılımcılara uygulanmıştır. İstanbul ilinde Pendik ve Maltepe ilçelerinde 30 okul yöneticisi üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket sonucunda katılımcıların iş tatmin düzeyleri cinsiyet üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Article Info

Received
17.01.2022
Accepted
21.03.2022

Keywords
Manager
Job satisfaction
School

Abstract

The job satisfaction and problem-solving skills of managers and employees have a significant impact on the realization of the behaviors expected from businesses, in educational institutions as our field of work, in general. Educational institutions are fundamental organizations in meeting social needs and goals. In terms of organizational behavior and management psychology, job satisfaction and problem-solving skills are the determining factors in the emergence of qualified and effective service. Job satisfaction is a concept consisting of the sum of knowledge, emotion and behavior characteristics. Job satisfaction is the perceptions of individuals at the personal level, which is dependent on their value system and work behavior. Individuals with high job satisfaction have a positive attitude towards work, while individuals with low job satisfaction have a negative attitude towards their jobs. In other words, the satisfaction obtained from the work life is the perception of the person's professional competence, ability and capacity; It is a reaction to the difference between their expectations and what they have achieved. In the study, Minnesota Job Satisfaction Scale was applied to the participants in order to determine the job satisfaction levels of school administrators. A survey was conducted on 30 school administrators in Pendik and Maltepe districts in Istanbul. As a result of the survey, it was determined that the job satisfaction levels of the participants had a significant effect on gender.

1. GİRİŞ

[1] Serpil Şahinoğlu Anaokulu, İstanbul, e-mail: kilicaslankenan@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6861-5621 (Corresponding Author)
[2] Serpil Şahinoğlu Anaokulu, il, e-mail nerser84@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9112-9488
[3] Maltepe Sevgi Anaokulu, il, e-mail: rabia_sanal@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4618-7803

Kişinin işini değerlendirmesi veya deneyim kazanması sonucunda oluşan olumlu duygusal tepkiye "iş tatmini" denir. Çalışanın ekip arkadaşlarıyla birlikte emeğin maddi faydalarından yararlanarak bir eser yaratarak kendini ifade edebilmesi önemli bir tatmin unsuru olarak görülmektedir. İş tatmini düşük olanların işten ayrılmalarının yüksek olduğu görülmektedir. İş doyumu düşük olan çalışanlar psikolojik ve depresyon, motivasyon eksikliği, yorgunluk, başarısızlık ve mutsuzluk yaşarlar (Miner, 2006).

İş tatmini, çalışanların kendilerini nasıl olumlu hissettikleri ve beklentilerinin ne kadar iyi karşılandığı konusunda yaptıkları işin sonuçlarını içerir. Yöneticilerin iş doyum düzeyine bağlı olarak, iş tatmin düzeyleri değişecektir. Yöneticiler için mutluluk kaynağı ve örgütler için artan verimliliğin bir göstergesi olarak anılan iş tatmininin üç önemli kilit noktası vardır (Kutaniş ve Bayraktaroğlu, 2002):

• İş durumuna karşı duygusal tutum; bu boyut ölçülemez, ancak gözlemlerle belirlenebilir. Nicel olmadığı için verilerle ifade edilmesi zor olduğundan, iş tatmininden kaynaklanan verimlilik durumunu doğru bir şekilde ölçmek mümkün değildir. Bu, çalışanların davranış ve tutumlarından anlaşılabilir.

• Beklentilerin yerine getirilmesinin bir ölçüsüdür; çalışanlar emeklerinin karşılığını almak isterler. Beklediğinden daha düşük maddi veya manevi bir ödülle karşılaşırsa iş doyum düzeyi düşük olacaktır.

• Birbiriyle bağlantılı çeşitli durumların temsilidir; bunlara iş yapısı, maaş sıralaması, organizasyon yapısı, çalışma koşulları ve daha fazlası dahildir. Çalışanlar gibi faktörlerin yarattığı duygu ve düşünce durumunun bir ifadesidir.

Günümüzün hızla değişen örgütsel eğitim sürecinde örgütlerin temel amacı etkinliklerini artırmak ve maksimum başarıya ulaşmaktır. Bu amaca ulaşmanın en etkili yolu, bu çalışanların performans ve iş tatminlerini örgütlerin beklentileri ile eşleştirmektir (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012).

Bir organizasyonda yöneticilerin verimli ve etkili performansı büyük ölçüde yüksek iş tatminlerine bağlıdır. Ayrıca, iş tatmin düzeyinin kötü çalışma koşulları ve yetersiz ücretler, takdir eksikliği ve sosyal statü eksikliği gibi faktörlerden etkilendiği de söylenmektedir. Bu nedenle örgütlerin yöneticilerin iş tatminini etkileyen durumları tespit etmesi ve iyileştirmeye çalışması önemlidir. Çalışan verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkarmak için çalışanların işlerinden memnun olmaları ve hayal kırıklıklarından kaçınmaları gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

1.1. İş Tatmini

İnsanlar, örgütlerin en değerli kaynaklarıdır. Ancak bu kaynağın örgüt için en zor unsur olduğu bilinmektedir. İnsanların çok farklı yetenekleri vardır ve farklı koşullar ve durumlarda farklı tepkiler verebilirler. Makinelerin aksine, insanların birçok noktada nasıl davranacağı tahmin edilemez (Şencan vd., 2013). Bu durum örgüt için ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Örneğin işyerinde çalışan bir kişi bir gün işini çok iyi yaparken ertesi gün farklı davranabilir. Ya da bugün baskı ve şiddetle baş edebilir ama ertesi gün baş edemez. İş tatmini olarak da bilinen tatmin, yeterli anlamına gelen Latince "satis" kelimesinden türetilmiştir. Memnuniyet, yalnızca algılanan kişi tarafından tanımlanabilen ve iç huzuru tanımlayan karmaşık bir kavram olan kişisel, duygusal ve sosyal bir kavramdır (Şencan, 2011).

İş tatmini ise çalışanın yaptığı işin ve başarılarının, kendi ihtiyaçlarına ve kişisel değerlerine uyum sağlamasına olanak tanıdığının farkına varması sonucunda yaşadığı bir duygudur (Türk, 2007). İş tatmini, kişinin mesleğiyle ilgili işinden veya hayatından duyduğu tatmin durumudur. İş tatmini, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarının yanı sıra zihinsel, fizyolojik ve bireysel duygularının bir göstergesidir. Sadece işten maddi doyum değil, çalışmanın, iş arkadaşlarıyla iletişim kurmanın ve ürün almanın mutluluğu da iş doyumu yaratır.

İş tatminini tanımlamanın başka bir yolu da iş tatminsizliğini tanımlamaktır. İş tatminsizliği, çalışanların işlerinden zevk almamalarıdır. İş tatminsizliği, işin yavaşlaması, düşük üretkenlik veya disiplinsizlik olarak kendini gösterebilir (Pınar, 2008).

1.2. İş Doyumunun Önemi

İş tatmini, motivasyon, maneviyat, çekici bir iş bulma ve iş kimliği kavramları ile yakından ilişkilidir. Bir çalışan işinden memnunsa, iş tatmin düzeyi de yüksek olacaktır. İşinden memnun olanlardan yüksek performans elde edildiğinden, iş tatmini yüksek olan bireylerin örgüte katkısı, iş tatmini düşük olan kişilerin çalıştığı diğer kurum veya işletmelere göre daha fazladır. Böylece kurum diğer kurumlara göre daha avantajlıdır ve üretim ve iş ortamı açısından rakiplerine göre bir avantaja sahiptir (Telman ve Ünsal, 2004).

Yani personeline iş doyumu sağlayan bir kurum rakiplerine göre daha fazla tercih edilecektir. İş hayatı, iş başında olanlara işle ilgili deneyim kazandırırken aynı süreçte çalışanın işe yönelik duygusal ve zihinsel bir tutum oluşturmasına neden olmaktadır. Çalışanın işine karşı

olumlu duygusal tepkileri, iş doyumunun varlığını göstermektedir. İş doyumu kişilerin sadece kendisini ve kurumlarını etkilemez, çalışanın ailesini, arkadaşlarını ve hatta kişilerin hayata bakış açılarına bile etki etmektedir. İş doyumu ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda iş doyumunun yüksek olmasının, bireylerin moralini, özgüvenlerini, performanslarını arttırdığı gözlenmiştir. Aynı şekilde yüksek iş doyumunu stresi, kaygıları, şikayetleri ve işten ayrılma durumlarını azalttığı görülmüştür (Gedik vd., 2009).

1.3. Araştırmanın Önemi

Kurumlar üzerinde çalışan performansı, işten ayrılma niyeti, devam ve işten çıkarma, iş tatmini, çalışanın çalıştığı kuruma bağlılığı gibi pek çok örgütsel kavramla ilgili olup birçok araştırmaya konu olmuştur. Bir kurumun etkinliği ve başarısı, o kurumdaki yöneticilerin mümkün olduğu kadar örgüte ve örgütsel hedeflere bağlı olmasıyla mümkündür. Bu nedenle eğitim kurumlarında yöneticilerin iş tatmini çok önemlidir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma okul yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada okul yöneticilerinin demografik özellikleriyle iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespiti esas amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Eğitim yöneticilerinin iş tatmin düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

- İş Tatmini yaşa göre farklılık gösterir mi?
- İş Tatmini cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
- İş Tatmini medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
- İş Tatmini eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
- İş Tatmini okulda görev yapılan süreye göre farklılık gösterir mi?
- İş Tatmini meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
- İş Tatmini görev yapılan okulun bulunduğu bölgenin sosyoekonomik durumuna göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örneklemi, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Araştırma metodolojisi, tarama modeli yöntemidir. Tarama modeli, belirli grup özelliklerini belirlemek için veri toplamayı amaçlayan bir çalışmadır (Büyüköztürk, 2012). Karasar'a (2014) göre tarama modelleri, geçmişte ya da mevcut bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleridir. Araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır. Tanısal model, olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, koşullar, özellikleri ve aralarındaki ilişki arasında bir ilişki bulmaya çalışır.

Bu çalışmada, İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan yöneticilerden geri bildirim almak amacıyla Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen 1996 yılında Türkçeye çevrilmiş olan Minnesota İş Tatmin ölçeği kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan yöneticiler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 30 yönetici yer almıştır. Tablo 1'de çalışma grubunda yer alan yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	**Cinsiyet**		**TOPLAM**	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	13	17	30	100

Tablo 1 incelendiğinde 13 kadın katılımcı, 17 erkek katılımcı olmak üzere toplam 30 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Minnesota İş Tatmin Ölçeği: Bütün dünyada en çok kabul gören iş tatmin ölçeği 1967 yılında geliştirilmiştir. Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin ölçeği 1996 yılında Türkçe'ye çevrilmiş ve o yıllardan itibaren pek çok alan araştırmasında kullanılmıştır. İçsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyuttan oluşan iş tatmin ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Minnesota iş tatmini ölçeğinde içsel

tatmin alt boyutu Cronbach Alfa değeri (a)=,860 ve dışsal tatmin alt boyutu orijinal çalışmada Cronbach Alfa değeri (a)=,870 olarak saptanmıştır. İçsel tatmin boyutunun faktör yükleri 0.56 ile 0,78 arasında değişmektedir. Dışsal tatmin boyutunun faktör yükleri ise 0.53 ve 0.88 arasındadır. Ölçekte ters kurgulanmış madde bulunmamaktadır.

Genel iş tatmini puanı maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile elde edilir. İçsel tatmin puanı, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin öğelerinden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile içsel tatmin puanı bulunur. Dışsal tatmin puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal tatmin puanı da bu maddelerinden elde edilen toplam puanların 8'e bölünmesi ile bulunur (Kocabaşoğlu vd., 2001). Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin nötr iş tatmin ortalama puanı 3'tür. Bu ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş tatmini düşük, 3'ten büyük ise iş tatmini yüksek olarak değerlendirilmektedir (Gündoğdu, 2018).

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri katılımcılara Google Form üzerinden ulaştırılarak doldurulması istenmiştir.

2.5. Veri Analizi

SPSS 25.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları t-testi ve ANOVA testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

İş tatmininin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. İş Tatmininin Yaş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
İş Tatmini	25-35	11	3,71	,082	**,250**	**,780**
	36-45	12	3,62	,210		

46-60	7	3,80	,560	

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

İş tatmininin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. İş Tatmininin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
İş Tatmini	Kadın	13	3,66	,774	**-,251**	**,040**
	Erkek	17	3,72	,300		

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini puanı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Ortalama puanlara göre erkeklerin iş tatmin puanları kadınlara göre daha yüksektir.

3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

İş tatmininin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. İş Tatmininin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
İş Tatmini	Evli	20	3,88	,344	**2,98**	**,087**
	Bekar	10	3,32	,691		

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

3.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

İş tatmininin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. İş Tatmininin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
İş Tatmini	Lisans	12	3,65	,413	**-,390**	**,514**
	Yüksek Lisans	18	3,73	,628		

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

İş tatmininin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. İş Tatmininin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
İş Tatmini	1-5 yıl	19	3,63	,655	**-,058**	**,155**
	6-10 yıl	11	3,80	,268		

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

İş tatmininin mesleki görev süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. İş Tatmininin Mesleki Görev Süresi Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
	7-11 yıl	7	3,70	,345		
İş Tatmini	12-19 yıl	11	3,58	,754	**,441**	**,648**
	20 yıl ve üzeri	12	3,80	,423		

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini mesleki görev süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

3.7. Yedinci alt probleme ilişkin bulgular

İş tatmininin görev yapılan okulun bulunduğu bölgenin sosyoekonomik durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 8. İş Tatmininin Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Bölgenin Sosyoekonomik Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
İş Tatmini	Dar Gelirli	9	3,77	,556	**,304**	**,741**
	Orta Gelirli	13	3,60	,671		
	Yüksek Gelirli	8	3,75	,285		

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini görev yapılan okulun bulunduğu bölgenin sosyoekonomik durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

4. SONUÇLAR ve TARTIŞMA

İş tatmini, bilgi, duygu ve davranış özelliklerinin birleşiminden oluşan bir kavramdır. İş tatmini, bireylerin değer sistemlerine ve iş davranışlarına bağlı olan kişisel bir algısıdır. İş tatmini yüksek olanlar işe karşı olumlu, iş tatmini düşük olanlar ise işlerine karşı olumsuz bir tavır sergilemektedirler. Başka bir deyişle, çalışma hayatından elde edilen doyum, kişinin mesleki niteliklerine, yeteneklerine ilişkin bir algıdır; bekledikleri ile elde ettikleri arasındaki farka bir yanıttır. Çalışmada okul yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinin tespiti için 30 yöneticiyle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket uygulaması neticesinde;

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini puanı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalama puanlara göre erkeklerin iş tatmin puanları kadınlara göre daha yüksektir. Öğretmenlerle ilgili araştırmalar, iş tatmininde cinsiyet değişkenliği konusunda tutarlı sonuçlar vermemektedir. Kadınların iş tatminlerinin yüksek olduğunu bulan araştırmalar varken, daha düşük olduğunu bulan araştırmalar da vardır. Büyükgöze ve Özdemir (2017) ve Ordu (2016) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek bir iş tatmin oranına sahip olduğunu bulmuşlardır. Yazıcıoğlu (2010) kadın Türk öğretmenlerin performanslarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve cinsiyet değişkenine göre performansın farklılaştığı tespit edilmiş Kazak öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşma saptanmamıştır.

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Yapılan araştırmalarda bekar öğretmenlerin işe yönelik

beklentilerinin az olması nedeniyle iş tatminin daha yüksek tespit eden çalışmalar bulunmakla beraber farklılık tespit edemeyen araştırmalarda mevcuttur (Şahin, 2013; Koç vd, 2009). Bekar yöneticilerin ailevi sorumluluklarının olmaması iş tatmin düzeylerini etkiler. Ayrıca evli yöneticilerin çocuklara ve aileye bakma sorumluluğu iş verimini olumsuz etkileyebilir.

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Kumaş ve Deniz (2010) öğretmenlerin eğitim durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında bir farklılık tespit etmemiştir.

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Coşkun ve Demiröz (2017) öğretmenlerin algıladıkları iş tatmini okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Bu sonuç araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir.

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini mesleki görev süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analiz sonuçlarına göre iş tatmini görev yapılan okulun bulunduğu bölgenin sosyoekonomik durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

5. ÖNERİLER

İş tatmini her dönem için önemini koruyan, örgütler için en temel konulardan biridir. Eğitim kurumlarında yöneticilerin rolleri ve örgüte kattığı değerler yadsınamaz boyuttadır. Yapılan çalışma okul yöneticilerinin iş tatminlerinin tam olarak anlaşılması için değerlidir.

Yapılan çalışma okul yöneticilerinin iş tatminlerine ilişkin bir çalışmadır. Katılımcı sayısını arttırarak ve farklı bölgelerde uygulama yaparak daha genel sonuçlara ulaşılabilir

Yapılan çalışmada okul yöneticilerinin görüşleri alınmıştır. İleriki çalışmalarda örneklem grubuna öğretmenler de dahil edilebilir.

KAYNAKÇA

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (11.Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Bozkurt Ö. Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.

Büyükgöze H. ve Özdemir M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1): 311-325.

Coşkun, G. Demir, S. (2017). İlköğretim okullarında çalışan öğretmen ve idarecilerin iş tatmini düzeyleri, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(8):1-11.

Gedik, T., Akyüz, K. C. Batu, C. (2009). Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-11.

Gündoğdu, S. (2018). *Huzurevi çalışanlarının iş stresi ve iş doyumunun yaşlılara yönelik ayrımcılıkla ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık

Kocabaşoğlu, N. Vural, M. Uludüz Uğurlu, D. (2001). *Uzman ve asistan statüsündeki bir grup hekimde mesleki doygunluk, depresyon ve çalışma karakteristiği ilişkisinin incelenmesi*, Yeni Symposium 39 (4): 168-173.

Koç, H. Yazıcıoğlu İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 13-22

Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123 - 139.

Kutaniş, R. ve Bayraktaroğlu S. (2002). *Karayolu turizm taşımacılığında iş tatmini unsurları: Bir uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Turizm Kongresi. Antalya.

Miner, JB. (2006). *Organizational behavior 3: historical origins, theoretical foundations and the future*. Armonk, New York, London, England: Routledge.

Ordu A. (2016). Lise Öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36): 1-19.

Pınar, İ. (2008). İş tatminini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 151 – 166. İstanbul.

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, X (I): 142-167.

Şencan, N., Yeğenoğlu, S., Aydıntan, B. (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 3(2),117-148.

Şencan, N.S. (2011). *Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma*. (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Tekeli, S. Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye'de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir ili kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.

Telman, N. Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon

Türk, M.S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini.* Gazi Kitap Evi. Ankara.

Weiss, D.J. Dawis, R.V. England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII, University of Minnesota.

Yazıcıoğlu İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig Güz*, 55, 243- 264.