DOI No: <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.54681>

Authenticity process is conducted by

Makale Türü: Araştırma makalesi
Geliş Tarihi: 19-11-2021
Kabul Tarihi: 22-12-2021
On-line Yayın: 30-12-2021

Article Type: Research article
Submitted: 19-11-2021
Accepted: 22-12-2021
Published Online: 30-12-2021

Atıf Bilgisi / Reference Information

Erol, Y. C. & Turhan, M. (2021). Türk Kültürü Bağlamında Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Journal of History School*, 55, 4432-4456.

TÜRK KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ¹

Yusuf Celal EROL² & Muhammed TURHAN³

Öz

Bu çalışmada, Türk kültürü bağlamında öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler ortaya konulmuştur. Keşfedici sıralı karma modelde desenlenen bu araştırmanın ilk kısmı nitel, ikinci kısmı ise niceldir. Çalışmanın ilk kısmı olan nitel kısmı, temellendirilmiş kuram çalışmasıdır. Bu kısım için, 2018-2019 eğitim öğretim yılında, teorik örnekleme yöntemi ile 77 öğretmen ve 48 okul müdüründen oluşan bir çalışma grubundan, yarı yapılandırılmış görüşme formuyla veri toplanmıştır. Toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle, açık, eksenel ve seçici kodlama aşamalarından geçirilmiştir. Nitel kısmın seçici kodlama aşaması, çalışmanın nicel kısmı olan ölçek geliştirme aşaması ile birlikte yürütülmüştür. Türk kültürü bağlamında öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörler bu kısımda ortaya konmuştur. Çalışmanın nicel kısmında, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında, Elazığ il merkezinde görev yapan 501 öğretmenden veri toplanarak, çalışma kapsamında geliştirilen Türk Kültürüne Yönelik Öğretmen İş Doyumu Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yürütülmüştür. Çalışmada, Türk kültürü bağlamında, öğretmen iş doyumunun, okul yönetimi ve liderlik, öğretmenin kendini gerçekleştirme, öğrencilerle/velilerle ilişkiler ve mesai arkadaşlarıyla ilişkiler olmak üzere dört ana

¹ Makale yazımı yazar etki oranı: 1.yazar: % 50, 2. yazar: % 50. Bu çalışma 1. yazarın doktora tezinden üretilmiştir. Bu Makalenin etik kurul onayı Fırat Üniversitesi'nde 19/8 sayı ve toplantı numarası ile alınmıştır.

² Arş. Gör. Dr., Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, ycerol@firat.edu.tr, Orcid: 0000-0001-8588-3137

³ Prof. Dr., Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, mturhan@firat.edu.tr, Orcid: 0000-0003-4077-6471

kaynağı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için ise, öğretmen iş doyumunun dört ana kaynağının da sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar ışığında, Türk kültürüne özgü ve Türkiye’de yaşayan insanların sorunlarını önceleyen çalışmaların yapılıp, bu çalışmaların sonuçlarına göre anlayışlar geliştirilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültürel farklılıklar, Türk kültürü, Türk yönetim kültürü, Öğretmen iş doyumunu.

Investigation of the Factors Affecting the Job Satisfaction of Teachers in the Context of Turkish Culture

Abstract

In this study, the factors that affect teachers' job satisfaction in the context of Turkish culture are revealed. The first part of this research, which was designed in the exploratory sequential mixed model, is qualitative and the second part is quantitative. The qualitative part, which is the first part of the study, is the grounded theory study. For this part, data were collected through a semi-structured interview form from a study group consisting of 77 teachers and 48 school principals, using the theoretical sampling method, in the 2018-2019 academic year. The collected data were passed through the open, axial and selective coding stages with the content analysis method. The selective coding phase of the qualitative part was carried out together with the scale development phase, which was the quantitative part of the study. The factors that determine teachers' job satisfaction in the context of Turkish culture are presented in this section. In the quantitative part of the study, data were collected from 501 teachers working in the city center of Elazığ in the 2020-2021 academic year, and the validity and reliability studies of the Teacher Job Satisfaction Scale for Turkish Culture, which was developed within the scope of the study, were carried out. In the study, it was concluded that in the context of Turkish culture, teacher job satisfaction has four main sources: school management and leadership, teacher self-actualization, relations with students/parents, and relations with colleagues. According to the results of the study, it was emphasized that all four main sources of teacher job satisfaction should be provided in order to ensure teachers' job satisfaction. In the light of the results obtained in the research, it is suggested that studies that are specific to Turkish culture and that prioritize the problems of people living in Turkey should be conducted and understandings should be developed according to the results of these studies.

Keywords: Cultural differences, Turkish culture, Turkish management culture, Teacher job satisfaction.

GİRİŞ

Kültürler arası farklılaşmalar göz önüne alınmadan, başka bir kültürde üretilen bilginin yerli alanyazına kazandırılmaya çalışılması ve özgün bir çalışma alanı oluşturulamaması, pozitivist anlayışın bir yansımasıdır ve Türkiye’de eğitim yönetimi biliminin önemli sorunlarından birisidir. Pozitivist anlayış, sosyal bilimlerde de bilginin genellenebilir, evrensel ve nesnel olduğunu varsayarak, değerleri, kültürü ve kültürlerin kendine özgüllüklerini göz ardı etmektedir. Sosyal bilimlerde göreliliği göz ardı etmek, epistemolojik sorunlara yol açar. Pozitivizm, sosyal bilimlere de doğa bilimlere gibi incelemeyi amaç edindiği için topluma ve insanlara makine olarak bakmaya çalışır (Fırat, 2006). Ancak, sosyal bilimlerde ise insan unsuru ön plandadır ve insanın manevi yönü de araştırılmalıdır.

Türkiye’de eğitim yönetimi alanında özgünlük probleminin yaşandığı ifade edilebilir. Bir kültüre özgü olarak üretilen bilginin, kültürel farklılıklar göz ardı edilerek diğer kültürlerde de kullanılmaya çalışılması veya bir kültürde üretilen eserlerin tercüme edilmesi, başka kültürel değerlere sahip olan toplumların sorunlarına çözüm olmayacaktır. Yapılması gereken, kendi problemlerimize yönelik çözümler ortaya koymaktır. İş doyumu da kültürden kültüre farklılık gösterebilen ve yönetim alanında üzerine çokça araştırma yapılan bir kavramdır. Bu doğrultuda, bu çalışmada Türk kültürüne göre öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler ortaya konmaya çalışılmıştır.

Kültür ve İş Doyumu

Kültür, toplumu oluşturan bireylerin sergilediği, öğrenip paylaştığı değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamıdır (Sergiovanni, 2003). Kültürün değişmesi zordur ve uzun zaman gerektirir. Önemli toplumsal değerleri barındırdığı için yönetim faaliyetlerini etkilemektedir. Örgütler, ait olduğu toplumun değer ve normlarını alıp, kendilerine uyarlarlar. Örgütlerin başarıya ulaşması için, örgütsel faaliyetleri ve uygulamalarının toplumun kültürüyle uyum içinde olması gerekmektedir. Toplumsal kültürdeki mevcut değerler, örgütlerdeki insan ilişkilerini ve davranışlarını ve örgütlerin kültürlerini önemli ölçüde etkilemektedir (Gülbüz ve Bingöl, 2007).

Eğitim örgütlerinin temel sermayesini de toplumsal kültür oluşturmaktadır ve kültürlenme ve istendik davranış değişikliği, eğitimin ve eğitim örgütlerinin en temel amaçlarından biridir. Toplumsal kültür, beklenen davranış değişikliklerinin temel belirleyicisidir. Eğitim, evrensel bir süreç olmasına rağmen, eğitim süreci ve programı, farklı kültürlerle göre değişiklik göstermelidir. Eğitim örgütleri,

bulundukları kültürel çevreyle etkileşim içerisindeyler. Eğitim örgütlerinin işgörenleri olan yöneticiler ve öğretmenler de yetiştikleri kültürel çevrenin özelliklerini örgütlerine getirirler (Şişman, 1995).

Örgütsel ve yönetsel süreçler, kültürel farklılıklar tarafından etkilenmektedir ve kültürel farklılıklar örgütsel etkililiğe ulaşmada dikkat edilmesi gereken değişkenlerdendir. Yerel kültürdeki evrensel kültürün öğeleri, teknolojik gelişmeler ile artmış olsa da ve kültürler birbirine her geçen gün daha fazla benzese de yerel kültürler arasında farklar bulunmaktadır (Sargut, 2010).

Türk kültürü, insan ilişkilerine, güler yüze, samimiyete ve iletişime önem veren ve informal ilişkilerin yoğun olduğu ortaklaşa davranışçı bir kültürdür (Levent, 1997; Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001). İşgörenlerin örgütte alınan kararlara katılımı oldukça sınırlıdır (Levent, 1997). Türk kültürünün Avrupa kültürüne benzer yanları bulunmakla birlikte Avrupa kültüründen oldukça farklı yanları olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır (Dalğar, 2012).

İş, insanların varlığını devam ettirebilmesi, toplum içerisinde saygınlık elde edebilmesi ve daha iyi yaşam koşulları içerisinde hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan araçlara erişimini sağlayan ve yeteneklerini sergileyerek ürettiklerinden doyum sağlamasına vesile olan en önemli etkinliktir (Şahin, 2013). İş doyumunu ise, işle ilgili olumlu ve olumsuz algıların toplamıdır (Luthans, 2011). İşgörenlerin işlerine karşı tutumları, beklenti ve gereksinimlerine göre şekillenir (Şahin, 2013).

İş şartları, kişilik özellikleri, ücret, işgörenin iş doyumuna etki etmektedir. Ekonomik koşullar iş doyumunu seviyelerini etkileme eğilimindedir, ama işgörenler, genellikle maaş ve terfi fırsatlarından çok, genel olarak işlerinden, işin kendisinden ve amirleri ve iş arkadaşlarından iş doyumunu sağlamaktadırlar (Robbins ve Judge, 2017). İşgörenin iş doyum düzeyi, ihtiyaç ve beklentilerinin ne kadar karşılandığı ile ilgilidir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015).

Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması, eğitim sisteminden istenilen verimin alınabilmesi için oldukça önemlidir. Öğretmenlik mesleği, insan ilişkilerinin ve genç bireylerle ilgilenmenin yoğun olduğu zor bir meslektir. Kim ve Loadman'a (1994) göre, öğretmenlerin iş doyumunun öğrencilerle ve meslektaşlarla etkileşimler, çalışma koşulları, mesleki zorluklar, mesleki özerklik, maaş ve ilerleme fırsatları olmak üzere yedi yordayıcısı bulunmaktadır. Okul kültürü de öğretmenlerin iş doyumunu sağlamada oldukça önemlidir. Öğretmenlerin karara katılımı, iş doyumlarını olumlu etkilemektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). Okulların açık ve katılımcı bir örgütsel ikliminin olması, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yükseltmektedir (Hoy ve Miskel, 2010).

Öğretmenler, “öğretmenin temel işi” olarak adlandırılabilirler, yani öğrenci başarısı ve kendi mesleki yeterlilikleri ve gelişimiyle ilgili konulardan en büyük iş doyumunu sağlamaktadırlar (Scott ve Dinham, 2003). Öğretmenlerin çocuklarla çalışıyor olmaları, iş doyumlarına katkıda bulunan ana faktördür (Shann, 1998; Şahin, 2013). Öğretmenlerin rollerinin odak noktası olarak algıladıkları şey, öğrenci başarısını kolaylaştırmaktır. Bu rollerini gerçekleştirmek, iş doyumlarına en yüksek katkıyı sağlamaktadır (Dinham ve Scott, 1998).

Öğretmenlerin iş doyumunu arttıran en önemli faktörlerden biri de mesai arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkileridir. Öğretmenler, iş sırasında birlikte çalıştığı mesai arkadaşlarını tanıma imkânlarının olmasının ve mesai arkadaşlarıyla iletişim içinde olmalarının iş doyumlarına katkı sağladığını ifade etmektedirler (Altinkurt ve Yılmaz, 2014).

İşgörenlerin iş doyumunu düzeyleri, dünya çapında farklı kültürlerde değişiklik göstermesi ve her zaman alternatif bakış açıları sunan rakip ölçümlerin bulunması, iş doyumunda kültürel farklılıklar bulunduğunu ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2017). Eğitim ve sosyal bağlam, öğretmenlerin öğretim dünyasıyla ilgili kavramsal modellerini nasıl inşa ettiklerini anlamada oldukça önemlidir. Avustralya, Yeni Zelanda ve İngiltere örneklemleri için geliştirilen öğretmen iş doyum ölçeği, ABD örnekleminde öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmede yetersiz kalmış ve benzer kültürler olmalarına rağmen ölçekte düzenlemeler yapmak zorunda kalmıştır (Scott ve Dinham, 2003). Ücretin, iş doyumunu ile olan ilişkisine de çalışmalarda sık sık değinilmektedir. Ancak, öğretmenlik mesleği karşılığında alınan ücretin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi ülkeden ülkeye değişmektedir. Abd-El-Fattah (2010), Mısır kültüründe, maaş artışının, öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ve öğretmenlerin daha çok tanınma, başarı ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey gereksinimleri karşılandığında iş doyum düzeylerinin arttığını ifade etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Türk kültüründe öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörleri tespit etmektir. Toplumlar arasındaki kültürel farklılıklar dikkate alınarak, Türk kültürü perspektifinde öğretmen iş doyumunu gibi değişkenleri konu edinen bilimsel çalışmaların yok denecek kadar az olması, bu çalışmanın temel gerekçelerinden birini oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Bu makalenin etik kurul onayı Fırat Üniversitesi'nde 19/8 sayı ve toplantı numarası ile alınmıştır. Bu bölümde, araştırma deseni, çalışma grubu ve evren/örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler başlıklar halinde verilmiştir.

Araştırma Deseni

Çalışmada keşfedici sıralı karma desen kullanılmıştır. Keşfedici sıralı karma desenin kullanıldığı araştırmalarda, yeni veya az araştırılmış bir konu üzerinde kapsamlı bilgilere ulaşılabilir veya araştırmacı farklı bakış açıları kazanabilir. İlk etapta, nitel yöntemin kurallarına dikkat edilerek nitel veri toplama aracı hazırlanarak belirlenen çalışma grubundan veri toplanır (İlgar ve Coşgun İlgar, 2013). İkinci etapta nitel kısımdan elde edilen veriler detaylı bir şekilde incelenerek genellikle ölçme aracı geliştirilir (Özdemir, 2018). Çalışmada da, nitel yöntemle başlanıp, nitel verilerden elde edilen bulgular ile ölçme aracı geliştirilmiş ve bu ölçme aracı örneklem üzerinde uygulanmıştır. Ölçme aracı, Türk kültüründe öğretmen iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek için geliştirilmiştir.

Araştırmanın nitel kısmı, bir temellendirilmiş kuram (grounded theory) çalışmasıdır. Temellendirilmiş kuram, çalışmanın gerçekleştirildiği ortamdaki davranış, faaliyet ve süreçlerin incelenerek, veriye dayalı teorik bir model veya önermelerin geliştirildiği ya da mevcut teorilerin geliştirilmeye çalışıldığı bir araştırma yöntemidir (Glaser ve Strauss, 1967). Çalışmada kullanılan temellendirilmiş teori sürecinde, Howitt (2016) tarafından önerilen aşamalardan faydalanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmı ise, bir ölçek geliştirme çalışmasıdır.

Çalışma Grubu ve Evren / Örneklem

Araştırmanın temellendirilmiş kuram kısmının çalışma grubu ve nicel kısmının evreni ve örneklemini ile ilgili bilgiler farklı başlıklar altında sunulmuştur.

Nitel Kısım İçin Çalışma Grubu

Çalışma grubu, temellendirilmiş teoride kullanılan teorik örnekleme ile oluşturulmuştur. Temellendirilmiş kuramda katılımcıların seçimi ve seçilen katılımcıların gerekçelendirilmesi teorik ihtiyaçlara göre değişen teorik örnekleme kullanılır. Teorik örnekleme, araştırmanın örnekleminin kuramın gelişimini sağlayacak şekilde seçilmesidir (İlgar ve Coşgun İlgar, 2013).

Çalışmanın nitel kısmının çalışma grubunu, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan 48 okul müdürü ve 77 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma soruları temel alınarak, Türk kültüründe öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri ortaya koymaya yardım edecek özellikte ve çalışılan konu hakkında detaylı bilgi ve deneyimi olduğu düşünülen katılımcılar seçilerek çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışmaya katılan okul müdürleri ve öğretmenler için deneyim şartı aranmıştır. Okul müdürleri için, en az 5 yıl okul müdürlüğü yapmış olma; öğretmenler için en az 5 yıl öğretmenlik yapmış olma şartı aranmıştır. Çalışmaya katılan okul müdürlerinin 41'i erkek; yedisi kadındır. Öğretmenlerin ise 45'i erkek, 32'si kadındır. Ayrıca Türkiye'nin farklı bölgelerinde doğup büyümüş okul müdürleri ve öğretmenlerin çalışmaya katılmasına özen gösterilmiştir.

Nicel Kısım için Evren ve Örneklem

Çalışmanın nicel kısmının ölçek geliştirme aşamasındaki evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan 5831 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın nicel boyutu için örneklem seçiminde, olasılığa dayalı örneklemeler içerisinde yer alan grup (küme) örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Balcı, 2016; Büyüköztürk vd., 2014). Grup (küme) örnekleme yöntemi, büyük ölçekli tarama çalışmalarında ve örnekleme girmesi gereken birimlerin listelerinin oluşturulmasının zor olduğu durumlarda tercih edilmektedir (Balcı, 2016). Küme örnekleme yönteminde, büyük kümeler basit seçkisiz örnekleme ile seçilir (Balcı, 2016; Büyüköztürk vd., 2014).

Küme örneklemeye uygun olarak, ilk olarak, Elazığ il merkezinde bulunan okulların listesi oluşturulmuştur. Her okul bir küme olarak düşünülmüştür. Bu listeden çalışmaya katılması planlanan sayıdaki okul, basit yansız (seçkisiz) örnekleme yolu belirlenmiştir (Balcı, 2016; Büyüköztürk vd., 2014). 531 öğretmene ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenler, anket formunu çevrimiçi olarak doldurmuştur. Görüş bildiren 30 öğretmenin verileri, düzgün doldurulmadığı ve kontrol maddesine dikkat edilmediği için analizlere dâhil edilmemiştir. Geliştirilen ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları 501 katılımcının verisi ile yürütülmüştür.

Ölçek geliştirme çalışmalarında, örneklem büyüklüğünün denemelik ölçek madde sayısının örneklem büyüklüğüne oranının 1:5 ile 1:10 arasında olabileceği ifade edilmiş ve en az $n = 300$ olması önerilmiştir (Tinsley ve Tinsley, 1987).

Analize katılan 501 katılımcı verisi, istenilen örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını göstermektedir.

Pilot uygulamaya katılan öğretmenlerin 286'sı (% 57.1) erkek; 215'i (% 42.9) kadındır. Çalıştıkları okul değişkenine göre ise, öğretmenlerin 159'u (% 31.7) anaokul ve ilkokul, 205'i (% 40.9) ortaokul, 81'i (%16.2) Anadolu ve fen lisesi, 40'ı (% 8.0) mesleki veya teknik lise ve 16'sı (% 3.2) diğer öğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre ise, biri (% 0.2) lise, beşi (% 1.0) önlisans, 378'i (% 75.4) lisans, 110'u (% 22.0) yüksek lisans ve yedisi (% 1.4) doktora mezunudur.

Veri Toplama Araçları

Çalışma önce nitel sonra nicel olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Çalışmanın nitel kısmında, öğretmenlere ve okul müdürlerine yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Nicel kısımda ise nitel kısmın yardımıyla geliştirilen Türk Kültürüne Yönelik Öğretmen İş Doyumu Ölçeği (TKYÖİDÖ) kullanılmıştır. Veri toplama araçları ile detaylı bilgiler nitel kısım için ayrı nicel kısım için ayrı olmak üzere aşağıda sunulmuştur.

Nitel Kısım İçin Veri Toplama Araçları

Çalışmaya katılan öğretmenler için ayrı, okul müdürü için ayrı, yarı yapılandırılmış görüşme formu ilgili alanyazından faydalanılarak oluşturulmuştur. Öğretmenler ve okul müdürlerine uygun olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda, öğretmen iş doyumunu ile ilgili iki soru bulunmaktadır. Bu sorulara aşağıda yer verilmiştir.

Öğretmen ve okul müdürlerinin görüşlerine göre;

1. Okulda, öğretmenlerin işlerinden elde ettikleri doyumunu arttıran / olumlu yönde etkileyen faktörler nelerdir?
2. Okulda, öğretmenlerin işlerinden elde ettikleri doyumunu azaltan / olumsuz yönde etkileyen faktörler nelerdir?

Nitel araştırmalarda en önemli problemlerden olan sonuçlarının inandırıcılığının sağlanması için geçerlik ve güvenirlik (Yıldırım ve Şimşek, 2013) çalışmaları yapılmıştır. Nitel bulguların yorumlanması ve değerlendirilmesi süreçlerinin detaylı bir şekilde açıklanması yardımıyla iç geçerlik ve dış geçerlik koşullarının da sağlanmasına çalışılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Uzman görüşüne başvurularak, araştırmacı tarafından yapılan

gruplandırma ve temalandırma işlemlerinin sağlaması yapılarak araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Uzmanların kendi görüşleri ile yaptıkları kategorilendirmelerle araştırmacının yaptığı kategorilerilendirmelerin karşılaştırılması sonucu görüş birliği ve görüş ayrılığı sayıları tespit edilmiş ve araştırmanın güvenilirliği, Miles ve Huberman'ın (1994) formülü (Güvenirlik = görüş birliği / görüş birliği + görüş ayrılığı) yardımıyla hesaplanmıştır. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun % 90 ve üzeri olması çalışmanın güvenilir olduğunu göstermektedir (Saban, 2009). Araştırmanın güvenilirliği % 91 olarak tespit edilmiştir.

Geçerlik ve güvenilirliği arttırmak için birden fazla yöntemin bir arada kullanıldığı yöntem çeşitlemesi kullanılabilir (İlgar ve Coşgun İlgar, 2013). Bu çalışmada da nitel çalışmadan sonra, nitel çalışmadan elde edilen sonuçların sağlamasının yapılması için, nicel araştırma yapılmıştır.

Nitel Kısım İçin Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan TKYÖİDÖ araştırmacı tarafından, ilgili alanyazın, uzman görüşü ve çalışmanın nitel kısmı olan temellendirilmiş kuram kısmına dayalı olarak beşli Likert tipinde ("1 = Hiç Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum" şeklinde) geliştirilen, dört boyutlu (Okul Yönetimi ve Liderlik, Özgerçekleştirme, Öğrenciler ve Velileri, Meslektaşlarla İlişkiler) ve 38 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekte ters madde yer almamaktadır. DeVellis'in (2017), kuramsal yapıyı ortaya koyma, madde havuzunu oluşturma, ölçme aracının formatına karar verme, denemelik ölçek maddeleri için uzman görüşüne başvurma, madde geçerliğini sağlama, ölçeğe pilot uygulama yapma, maddeleri ve ölçeği değerlendirme ve ölçeğe son halini vererek örneklem üzerinde uygulama aşamaları izlenerek ölçek geliştirilmiştir.

Geliştirilen ölçeğin pilot uygulamasından toplanan veriler ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılarak ölçeğin faktör yapısı ve yapı geçerliliğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. TKYÖİDÖ'nün yapı geçerliğini belirlemek için AFA yapılmadan önce, KMO katsayısı hesaplanıp ve Bartlett Sphericity Testi yapılarak, verilerin faktör analizi için uygunluğuna bakılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçeğin KMO değeri .957 olarak bulunmuştur. KMO değerinin 0.8'in üstü olması mükemmel değeri göstermektedir (Büyüköztürk, 2002). Verilerin faktör analizine uygun olması için, Bartlett Sphericity Testi de anlamlı çıkmalıdır (Yaşlıoğlu, 2017). Bartlett Sphericity Testi'nin sonucu da anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 20304$; $df = 630$; $p < .001$). Bu sonuçlar Çokluk vd.'nin (2018) de

ifade ettiği veri setinin AFA yapılması için gerekli olan koşulları sağlamaktadır ve bu değerlere bakarak veri setinin AFA için uygun olduğuna karar verilmiştir.

TKYÖİDÖ'nün pilot uygulamasındaki 56 maddelik anketin faktör sayısına karar vermek üzere özdeğerler, varyanslar ve scree plot diyagramına (yamaç birikinti grafikleri) bakılmıştır. Faktör analizinde temel eksen yaklaşımı ve varimax rotasyonu kullanılmıştır. Faktör yükleri için de sınır değer .45 olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2014). Faktör yükleri .45'in altında olan ve birden fazla faktör altında yüklenen binişik denemelik ölçek maddeleri (Büyüköztürk, 2014; Hair vd., 2019) anketten çıkarılmıştır. Yapılan nihai AFA sonucunda, 12 binişik denemelik ölçek maddesi ve sekiz düşük faktör yük değerine sahip denemelik ölçek maddesi anket formundan çıkarılmış ve anket formunda 36 madde kalmıştır. Yamaç birikinti grafiği (scree plot diyagramı) göz önüne alınmış ve maddelerin, öz değerleri sırasıyla 16.91, 4.07, 2.00 ve 1.31 olan dört faktör altında yüklendiği anlaşılmıştır. Faktörlerin açıkladıkları varyans yüzdelere bakıldığında, birinci faktör % 35.06; ikinci faktör % 12.50, üçüncü faktör % 12.50 ve dördüncü faktör % 10.04'dir. Büyüköztürk (2014), ölçeklerde faktörlerin birlikte açıkladığı varyansın en az % 30 olması gerektiğini ifade etmektedir. TKYÖİDÖ'nün açıkladığı toplam varyans, % 71'dir.

AFA sonucu ortaya çıkan yapının doğrulanabilirliği DFA ile test edilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). DFA'da genellikle, χ^2/sd (ki karenin serbestlik derecesine oranı) değeri, CFI, TLI, RMSEA ve SRMR uyum indeksi değerleri verilmektedir (Sümer, 2000). Yapılan DFA sonucunda, $p < .001$, $\chi^2 = 2095$; $sd = 582$; $\chi^2/sd = 3.599$; CFI = 0.925; TLI = 0.919; SRMR = 0.053 ve RMSEA = 0.072 olduğu görülmüştür. Değerlerin, Sümer'in (2000) belirttiği kabul edilebilir uyum seviyesinde olduğu görülmüştür.

TKYÖİDÖ'nün güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alfa (α) iç tutarlık katsayıları kullanılmıştır.. İç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha), TKYÖİDÖ'nün tamamı için $\alpha = 0.96$, okul yönetimi ve liderlik boyutu için $\alpha = 0.97$, özgerçekleştirme boyutu için $\alpha = 0.92$, öğrenciler ve velileri boyutu için $\alpha = 0.90$, meslektaşlarla ilişkiler boyutu için $\alpha = 0.92$ 'dir. Bu sonuçlar ölçeğin tamamı ve boyutlarının iç tutarlıklarının yüksek olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999).

AFA ve DFA sonuçları ve güvenilirliğe ilişkin bulgulardan yola çıkılarak, TKYÖİDÖ'nün, Türk kültüründe öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğuna karar verilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu kısımda ilk önce nitel verilerin analizi, daha sonra nicel verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

Nitel Verilerin Analizi

Çalışmanın nitel kısmında elde edilen veriler, MAXQDA nitel analiz programıyla ve içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi kurallı kodlamalarla herhangi bir metnin daha küçük içeriklerle sistematik olarak özetlenmesine yardımcı olan bir tekniktir (Büyüköztürk vd., 2014). Analiz aşamasında dijital ortama aktarılan katılımcı görüşleri, temellendirilmiş kuram çalışmalarında kullanılan açık, eksenel ve seçici kodlama aşamalarından geçirilmiştir. Açık kodlama sürecinde, detaylı bir incelemeden sonra görüşler benzerliklerine göre gruplanmış ve kodlar, alt kategoriler ve kategoriler oluşturulmuştur. Her bir kodun (görüşün), anlamca benzer olan kategori veya kategorilerde yer almasına özen gösterilmiştir. Eksenel kodlama sürecinde, yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan iş doyumu ile ilgili iki soru birlikte analiz edilmiştir. Çalışmaya katılan öğretmen ve okul müdürlerinin cevaplarından, öğretmen iş doyumu ile ilgili 786 görüş çıkarılmıştır. Bu görüşlerin 453'ü öğretmenlerin cevaplarından, 333'ü okul müdürlerin cevaplarından. Bu analiz sonucunda, geliştirilmesi düşünülen TKYÖİDÖ'nün madde havuzları da hazırlanmıştır. Seçici kodlama aşaması ise, çalışmanın nicel kısmıyla birlikte yürütülmüştür. Bu aşamada iş doyumu ile ilgili boyutlar Türk kültüründe öğretmen iş doyumunu etkileyen faktörler altında düzenlenmiştir. Çalışmanın nicel kısmı ayrıca, nitel kısmın sağlamasının yapılmasına imkân vermiştir.

Nicel Verilerin Analizi

Nicel verilerin analizinde ise, sosyal bilimler için kullanılan istatistik programları kullanılmıştır. Geliştirilen TKYÖİDÖ'nün ön uygulaması yapılmış, elde edilen verilerle ölçme araçlarının AFA ve DFA'sı yapılmıştır. Nitel aşamada elde edilen sonuçlar, nicel aşama ile desteklenmiştir (Özdemir, 2018). Geliştirilen TKYÖİDÖ'nün ön uygulaması yapılarak toplanan verilerle geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın seçici kodlama aşamasında ortaya konulan TKYÖİDÖ'nün boyutları, ortaya konan Türk yönetim kültüründe öğretmen iş doyumunu

etkileyen faktörler olarak kabul edilmiş ve bu faktörler, ölçek boyutlarının içerdiği maddeler ile aşağıda açıklanmıştır.

Türk Yönetim Kültürüne Göre Öğretmenlerin İş Doyumunu Belirleyen Faktörler

TKYÖİDÖ, “Okul Yönetimi ve Liderlik, Özgerçekleştirme, Öğrenciler-Velileri ve Meslektaşlarla İlişkiler” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. TKYÖİDÖ’nün açıkladığı toplam varyans, % 71’dir. Aşağıda TKYÖİDÖ’nün nihai AFA sonuçları yer almaktadır. Boyutlar ve içerdiği maddelere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1
TKYÖİDÖ’nün Nihai AFA Sonuçları

Maddeler	F. 1	F. 2	F. 3	F. 4
F 1. Okul Yönetimi ve Liderlik Boyutu				
1. Okul yönetimi, bana karşı samimi ve ilgilidir.	0.885			
2.Okul yönetimi, demokratik bir yönetim sergilemektedir.	0.883			
3. Okul yönetimi, istek ve beklentilerimi dikkate almaktadır.	0.882			
4. Okul yönetimi, sorunlarımı dinlemekte ve çözmeye çalışmaktadır.	0.869			
5. Okul yönetimi, bana karşı anlayışlı bir tutum sergilemektedir.	0.859			
6. Okul yönetimi, adil bir yönetim sergilemektedir.	0.858			
7. Okul yönetimi, bana karşı güler yüzlüdür.	0.856			
8. Okul yönetimi, fikirlerimi önemsemektedir.	0.854			
9. Okul yönetimi, ihtiyacım olan her konuda bana yardımcı olmaktadır.	0.847			
10. Okul yönetimi, beni motive etmektedir.	0.830			
11. Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.	0.809			
12. Okul yönetimi, etkili bir öğretmen olmak için bana yol göstermektedir.	0.806			
13. Okul yönetimi, olumsuz bir durum karşısında beni koruyup kollamaktadır.	0.798			

14. İyi işler yaptığım zaman, okul yönetimi tarafından takdir ediliyorum.	0.762
15. Okul yönetiminde ve okulla ilgili alınan kararlarda söz sahibiyim.	0.731
16. Başarılarım, okul yönetimi tarafından ödüllendiriliyor.	0.729
17. Okulda, başarılarım ilan ediliyor.	0.701

F 2. Özgerçekleştirme Boyutu

18. Öğrencilerimin gelişimine katkı sağlayabildiğimi düşünüyorum.	0.854
19. Öğrencilerimin kalbine ve hayatına dokunabildiğimi düşünüyorum.	0.829
20. Öğrencilerimle aramda etkili ve olumlu bir iletişim bulunduğunu düşünüyorum.	0.816
21. Öğrencilerimle aramda olumlu bir bağ kurabildiğimi düşünüyorum.	0.794
22. Öğrencilerimin beni sevdiğini düşünüyorum.	0.768
23. Öğrencilerime iyi bir rol-model olduğumu düşünüyorum.	0.684

F 3. Öğrenciler ve Velileri Boyutu

24. Öğrencilerimin velileri çocuklarıyla ilgilenmektedir.	0.794
25. Öğrencilerimin velileri oldukça duyarlıdır.	0.793
26. Öğrencilerimin hazırbulunuşluk seviyesinin yüksek olduğunu düşünüyorum.	0.763
27. Öğrencilerimin çalışkan olduğunu düşünüyorum.	0.745
28. Öğrencilerimin öğrenmeye istekli olduğunu düşünüyorum.	0.683
29. Öğrencilerimin dersime hazırlıklı geldiğini düşünüyorum.	0.667
30. Okul çevresinin sosyo-ekonomik şartları oldukça iyidir.	0.621

F 4. Meslektaşlarla İlişkiler Boyutu

31. Mesai arkadaşlarım, güler yüzlüdür.	0.739
32. Mesai arkadaşlarımla ekip ruhu oluşturuyoruz.	0.737
33. Çalıştığım okulda, öğretmenler “biz” duygusunu benimsemişlerdir.	0.684

34. Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımla samimi, iyi ve olumlu ilişkilerim bulunmaktadır.	0.672			
35. Mesai arkadaşlarım, halimi hatırlımı sorar.	0.667			
36. Okulda, samimi, güzel ve mutlu bir arkadaşlık ortamı vardır.	0.622			
	F.1.	F.2.	F.3.	F.4.
Açıklanan Toplam Varyans = % 71	% 35.6	% 12.5	% 12.5	% 10.4
Özdeğer	16.91	4.07	2.00	1.31

Aşağıda bu boyutlar detaylı bir biçimde anlatılmıştır.

Okul Yönetimi ve Liderlik

Çalışma bulgularına göre, Türk kültüründe öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin ilki “Okul Yönetimi ve Liderlik” boyutudur. Bu boyut öğretmenlerin iş doyumundaki varyansın % 35.6’sını açıklamaktadır. Okul yönetimi ve liderlik boyutu, Türk kültüründe öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasında okul yönetimi ve okulda yapılan etkili liderliğin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Bu boyuta göre, Türk kültüründe öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için, okul yönetiminin öğretmenlerle samimiyet kurması ve öğretmenlere karşı ilgili, anlayışlı ve güleryüzlü olması gerekmektedir. Okul yönetiminin öğretmenlerin istek ve beklentilerini dikkate alması, sorunlarını dinlemesi ve çözmek için ellerinden geleni yapması, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için oldukça önemlidir. Öğretmenler ihtiyaçları olan her konuda çekinmeden okul yönetimine başvurabilmeyi ve okul yönetiminden destek alabilmeyi istemektedirler.

Ayrıca, okul yönetimi, öğretmenlerin iş doyumunu sağlaması için öğretmenleri motive etmeli ve yol göstermelidir. Öğretmenler, okul yönetiminden, kendilerine hedef göstermelerini, kendilerini isteklendirmelerini ve okulun amaçlarına inandırılmalarını beklemektedirler. Ayrıca, öğretmenler, okul yönetiminin olumsuz bir durum karşısında öğretmenleri koruyup kollamasını ve öğretmenleri koruyucu bir tutum sergilemesini talep etmektedirler.

Bunlarla birlikte, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için, okul yönetiminin adil, eşit, objektif ve demokratik bir yönetim sergilemesi gerektiği ifade edilmektedir. Öğretmenler okul yönetiminden demokratik bir yönetim

sergilemesini beklemektedirler. Öğretmenler en azından alınan kararlarda kendilerine de danışılmasını ve söz hakkı verilmesini talep etmektedirler.

Öğretmenler, ayrıca, yaptıkları başarılı işlerin ve verdikleri emeklerin görülmesini ve takdir edilmesini arzulamaktadırlar. Okulda okul yönetimi tarafından başarıları ilan edilen ve ödüllendirilen öğretmenlerin iş doyumunu sağlaması kolaylaşmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasında dışsal faktörlerin de oldukça önemli olduğu gözükmemektedir.

Özgerçekleştirme

Türk kültüründe, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere göre, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için önemli olan diğer bir boyut, “özgerçekleştirme” boyutudur. Varyansın, % 12.5’ini açıklamaktadır. Öğretmenler, öğrencileriyle aralarında olan ilişkilerine ve öğrencilerine katkı sağlayabilmelerine çok önem vermektedirler. Öğrencileriyle aralarında etkili ve olumlu iletişim ve bağ kurabilen, öğrencilerinin gelişimine katkı sağlayabilen, öğrencilerinin kalbine ve hayatında dokunabildiğini ve öğrencilerine iyi bir rol-model olabildiği düşünülen bir öğretmenin işinden aldığı doyum yükselmektedir. Türk kültürü ilişki temelli ve ortaklaşa davranışçı bir kültür olduğu, öğretmenlerin öğrencileriyle aralarında olumlu ve samimi ilişkiler olmasını istemesinde de kendini göstermektedir. Öğretmenler öğrencileri tarafından sevimliyi hak ettiklerini düşünmektedirler.

Öğrenciler ve Velileri

Öğrenciler ve velileri, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasına oldukça önemlidir. Bu boyut varyansın % 12.5’ini açıklamaktadır. Öğrencilerin öğrenmeye istekli olması, derslere hazırlıklı gelmesi, yüksek hazırbulunuşluk seviyesi ve çalışkan olması, öğretmenin yaptığı öğretmenlik mesleğinden doyum sağlamanın önemli bir etkenidir. Ayrıca, velilerin duyarlı olması ve öğrencileriyle ilgilenmesi de öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için oldukça gereklidir. Öğrenmeye istekli, çalışkan ve dersle ilgili hazırbulunuşluk seviyesi yüksek öğrenciler ile verimli bir ders işlemek, öğretmenin öğretmenlik mesleğinden sağlanan doyuma önemli katkılar yapmaktadır.

Bununla birlikte, öğretmenler, öğrencilerin başarısı için velilerden de destek beklemektedirler. Öğretmenler, öğrencilerinin velileriyle samimi ve içten ilişkiler kurarak işbirliği yapmak istemektedirler. Çocuklarıyla ilgilenen, çocuklarının eğitimi ile ilgili öğretmenleriyle görüşen ve çocuklarının eğitiminde

öğretmenlere destek olan duyarlı veliler, öğretmenlerin iş doyumuna olumlu katkılar yapmaktadırlar. Ortaklaşa davranışçı bir toplum olduğumuz için, öğrencilerin eğitime okulun iç ve dış tüm paydaşlarının katkı sağlaması beklenmektedir.

Meslektaşlarla İlişkiler

Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması için gerekli olan faktörlerin bir diğer boyutu “meslektaşlarla ilişkiler” boyutudur. Varyansın % 10.4’ünü açıklamaktadır. Öğretmenlik mesleği öğretmenin okulundaki diğer öğretmenlerle ekip ruhu oluşturarak işbirliği ile etkili bir şekilde yerine getirebileceği bir meslektir. Öğretmenler, okuldaki mesai arkadaşlarıyla samimi, olumlu ve iyi ilişkiler geliştirmek, meslektaşlarından güler yüz görmek, mesai arkadaşlarıyla sohbet edip dertleşmek istemektedirler. Meslektaşları tarafından hali-hatrı sorulan ve destek olunan öğretmenin iş doyumunu artmaktadır. Çalışılan okulun iklimi ve ortamı da, öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Çalıştığı okulda mesai arkadaşlarının bir ekip ruhu içerisinde çalıştığını ve kendisinin de ekibin değerli bir üyesi olduğunu ve okuldaki öğretmenlerin “ben” değil “biz” anlayışına sahip olduğunu düşünen bir öğretmen, öğretmen olduğunu hissedecek ve mesleğinden doyum sağlayacaktır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk kültürüne özgü eğitim yönetimi alanının sorunlarını, Batı’ya akademik bağımlılık içerisinde yapılan çalışmalar çözememektedir. Erdem ve Kocabaş (2005), eğitim sistemleri için başka kültürlerden alınan anlayış, model ve uygulamaların kültüre uyarlanarak transfer edilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Örgüt performansı, yönetim uygulamalarının, ulusal kültürlerle uyumlu olması halinde artmaktadır (Newman ve Nollen, 1996). İş doyumunu için de yerel ve kültürel bağlamın dikkate alınması gerekmektedir. Bu çalışmada, Türk kültüründe öğretmen iş doyumunu etkileyen faktörler araştırılmıştır.

Türk yönetim kültüründe öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri ortaya koymak için TKYÖİDÖ geliştirilmiştir. TKYÖİDÖ’nün açıkladığı toplam varyans, % 71’dir. TKYÖİDÖ, “Okul Yönetimi ve Liderlik”, “Özgerçekleştirme”, “Öğrenciler ve Velileri” ve “Meslektaşlarla İlişkiler” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. TKYÖİDÖ’nün boyutları, Türk kültüründe öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin de boyutlarıdır. “Okul Yönetimi ve Liderlik Boyutu” varyansın % 35.6’sını; “Özgerçekleştirme Boyutu” varyansın % 12.5’ini; “Öğrenciler-Velileri Boyutu” varyansın % 12.5’ini ve “Meslektaşlarla İlişkiler

Boyutu” varyansın % 10’4’ünü açıklamaktadır. Başka bir deyişle, Türk kültürüne göre, öğretmenlerin iş doyumlarının okul yönetimiyle ilişkiler, öğretmenin kendini gerçekleştirme, öğrenciler-veliler ve mesai arkadaşlarıyla ilişkiler olmak üzere dört ana kaynağı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin sağladığı iş doyumunun birinci ve en önemli kaynağı, okul idaresidir. Türk yönetim kültürüne göre, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasında, okul idaresi ve okul idaresinin etkili okul liderliği yapması en önemli faktördür. Luthans (2011) da yönetim anlayışının, iş doyumunu etkilediğini belirtmektedir. Okul yönetimi ve liderlik boyutuna göre, Türk kültüründe, öğretmenlerin iş doyumunu sağlaması için, okul yönetiminin öğretmenlere karşı samimi ve ilgili olması, demokratik ve adil bir yönetim sergilemesi, öğretmenlerin istek ve beklentilerini dikkate alması, öğretmenlerin sorunlarını dinlemesi ve çözmeye çalışması, öğretmenlere karşı anlayışlı bir tutum sergilemesi ve öğretmenlere güler yüz göstermesi gerekmektedir. Bursalıoğlu (2002), okul yöneticisinin, öğretmenlerin sosyal gereksinimlerine karşı da duyarlı olması gerektiğini ve öğretmenlerin sosyal gereksinimlerine karşı duyarlı olmayan okul yöneticisinin, okul ortamı içinde öğretmenlerin moralini yükseltmesinin zor olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenler ihtiyaçları olan her konuda, okul idaresinin desteğini arkalarında hissetmek ve olumsuz bir durum karşısında okul idaresinin kendilerini koruyup kollamasını istemektedirler. Hulpia vd.,’ye (2009) göre, destekleyici liderlik, öğretmenlerin iş doyumuna katkı sağlamaktadır. İyi işler yapan başarılı öğretmenlerin takdir edilip ödüllendirilmesi, başarılarının okul yönetimi tarafından ilan edilmesi, okul yönetiminin öğretmenleri motive etmesi ve etkili bir öğretmen olmak için öğretmenlere yol göstermesi, öğretmenlerin iş doyumuna katkı sağlamaktadır. Demirtaş ve Alanoğlu (2015), iş doyumunun, işgörenlerin yaptıkları işlerin ve edindikleri tecrübelerin takdir edilmesi sonucunda oluştuğunu ifade etmektedirler. İşgörenlerin ödüllendirmesi iş doyumunu arttırmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Öğretmenlerin okulda alınan kararlarda söz hakkının bulunması ve öğretmenlere okulla ilgili sorumluluk verilmesi, iş doyumlarını olumlu etkilemektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Shann, 1998).

Çalışma bulgularına göre, öğretmenlerin sağladığı iş doyumunun ikinci kaynağı kendisidir. Öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirdiğini düşünmesi, iş doyumuna ulaşmasını sağlar. Bu boyut, özgerçekleştirme olarak isimlendirilmiştir. Türk kültürüne göre, öğretmenler, öğrencileriyle aralarında olumlu bir bağ ve etkili ve olumlu bir iletişim kurup, öğrencilerine iyi bir rol-model olarak, öğrencilerinin gelişimine katkı sağlayabilmek ve öğrencilerinin

kalbine ve hayatına dokunabilmeyi amaçlamaktadırlar. Öğrencilerine karşılıklı sevgi içerisinde sıcak bir öğrenme ortamı oluşturabildiğini düşünen öğretmen, işinden zevk almaktadır. Robbins ve Judge’a (2017) göre, kendisiyle ilgili özdeğerlendirmeleri olumlu olan, temel yetkinliklerine inanan işgörenler, daha fazla iş doyumunu sağlamaktadırlar. Öğretmenler, en büyük iş doyumunu, öğrenci başarısı ve kendi mesleki yeterlilikleri ve gelişimleriyle ilgili konular gibi öğretmenin temel işi olarak adlandırılabilir faktörlerden sağlamaktadırlar (Scott ve Dinham, 2003). Shann’a (1998) göre de, çocuklarla çalışmak ve öğrencilerle iyi ve sıcak ilişkiler geliştirmek, öğretmenlerin iş doyumlarına katkı sağlayan en önemli faktördür. Türk kültüründe, öğretmenlerin maddi getiriden çok, öğretmenliğin manevi getirilerinden iş doyumunu sağladığı görülmektedir. Abd-El-Fattah (2010), Mısır’da gerçekleştirdiği çalışmada, ücret artışının, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine anlamlı bir katkı yapmadığını; öğretmenlerin, ücretten çok, tanınma, başarı ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey gereksinimleri karşılandığında iş doyumunu sağladıklarını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunun üçüncü kaynağı, öğrenciler ve velilerdir. Öğrencilerinin hazırbulunuşluk seviyesinin yüksek olması, öğrenmeye istekli olmaları ve derslere önceden hazırlık yaparak gelmeleri, öğretmenlerin iş doyumuna katkı sağlar. Öğretmenler, öğrencilerin öğrenmeleri için kılavuzluk etmek için okulda bulunmaktadır. Öğrencilerini öğrenme için motive edip isteklendirebilen bir öğretmen, işinden doyum sağlamaktadır. Ancak öğrencileri öğrenmeye isteklendirecek olanlar da öğretmenler ve velilerdir. Öğretmenlerin öğrencilerinin velileri ile samimi ilişkiler kurabilmesi ve öğrencilerin eğitime maksimum veli katkısı sağlaması gerekmektedir. Ortaklaşa davranışçı bir kültür olan Türk kültüründe, öğretmen ne kadar uğraşsa da veli desteği olmadan, öğrencileri öğrenmeye istekli hale getiremeyebilir. Öğrencileriyle ilgilenen duyarlı veliler, öğretmenin iş doyumunu sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Erol ve Turhan (2018), yaptıkları çalışmada, öğrencilerin okula olan bağlılıklarını sağlamada, öğrencisinin eğitime velisinin katılımının önemli katkısının bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Shann (1998), veliler ve öğretmen arasındaki ilişkilerin kalitesinin, öğretmenlerin iş doyumlarını önemli ölçüde etkilediğini ifade etmektedir. Ortaklaşa davranışçı toplumlarda, işgörenler işbirliği içerisinde ortaklaşa ve takım yaklaşımı uygulayarak çalışmak istemektedirler (Rodrigues, 1998).

Öğretmenin iş doyumunun dördüncü ve son kaynağı, meslektaşlarıyla olan olumlu ilişkileridir. Mesai arkadaşları güler yüzlü olan, mesai arkadaşlarıyla ekip ruhu oluşturarak işbirliği halinde çalışan, “biz” duygusunu benimseyen öğretmenlerle beraber çalışan ve öğretmen arkadaşlarıyla samimi, iyi ve olumlu ilişkileri ve iletişimi bulunan bir öğretmenin iş doyumunu artmaktadır. Türk

kültüründe, insan ilişkilerine verilen önemin fazla olması da öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerin kalitesinin iş doyumlarıyla daha fazla ilişkili olmasını sağlamaktadır. Çalışma ortamı da öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemektedir. Samimi, güzel ve mutlu bir arkadaşlık ortamında çalışan öğretmenler, işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Öğretmenler hem okul yönetimi, hem mesai arkadaşlarıyla samimi olmak, arkadaşlık ortamında ve işbirliği içerisinde çalışmak, güler yüz ve sıcak bir iletişim görmek istemektedirler. İş ortamındaki kişilerarası ilişkiler (García-Bernal vd., 2005), örgütsel ortam (Sevimli ve İşcan, 2005), çalışma arkadaşları (Luthans, 2011) ve çalışma koşulları (Sevimli ve İşcan, 2005), iş doyumunu etkilemektedir.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, öğretmenin iş doyumunun sağlanması için eğitim yöneticilerine, okul yöneticilerine, öğretmenlerin kendilerine, öğrencilere, velilere ve okulda görev yapan diğer öğretmenlere aşağıdaki öneriler getirilmiştir.

- Öğretmenlerin iş doyumları, okul yönetimi, mesai arkadaşları, öğrenciler ve veliler ile olan ilişkilerden oldukça etkilendiği için, öğretmenlerin okul paydaşları ile daha sıcak ve samimi ilişkiler geliştirebilmesi kolaylaştırılmalıdır.

- Öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmak için, okul yöneticileri, insan ilişkilerinde başarılı, okul yöneticisi olmaya liyakatli ve adil ve eşitlikçi bir anlayışa sahip adaylar arasından seçilmelidir.

- Okul yöneticileri, öğretmenle samimi ilişkiler ve etkili iletişim kurmalı, öğretmenin sorunlarını dinlemeli, istek ve taleplerini karşılamaya çalışmalıdır.

- Okul yöneticileri, demokratik bir yönetim sergilemeli, okul ile ilgili konularda öğretmenle istişare yapmalı ve öğretmene okul yönetimiyle ilgili sorumluluk vermelidir.

- Okul yöneticileri, öğretmene karşı adil olmalı ve negatif ayrımcılık yapmamalıdır.

- Okul yöneticileri, ihtiyacı olan her konuda öğretmeni desteklemeli, koruyup kollamalı, öğretmenin başarılarını takdir etmeli ve ödüllendirmelidir.

- Öğretmenler, öğrencileri ile aralarında olumlu bir bağ, etkili ve olumlu bir iletişim ve samimi ilişkiler kurmaya çalışmalıdır.

- Öğretmenler, öğrencilerinin velileri ile etkili iletişim ve samimi ilişkiler kurmalı ve işbirliği yapmalıdır.

- Öğrenciler derse hazırlıklı gelmeli ve öğrenmeye istekli olmalıdır.

- Veliler, öğrencilerinin öğrenme sürecinin başarıya ulaşması için öğretmen ile işbirliği yapmalıdır.

- Veliler, öğrencileri ile ilgilenmeli ve öğrencilerinin eğitime katkı sağlamalıdır.

• Okuldaki diğer öğretmenler, mesai arkadaşlarıyla samimi iletişim ve ilişkiler kurmalı ve okulda işbirliği halinde çalışmaya gayret etmelidir.

Çalışmanın sonuçları çerçevesinde, araştırmacılar için ise aşağıdaki öneriler getirilebilir:

• Yurt dışında yapılan çalışmalar, kendi problemlerini çözmeye ve kendi ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olduğu için, Türkiye’de bulunan eğitim sorunlarını ve ihtiyaçlarını önceleyen ve Türk kültürüne yönelik değişkenleri konu edinen çalışmalar yapılabilir.

• İş doyumu, vb. değişkenler içinde bulunulan kültür ve bağlama bağlı olarak araştırılabilir.

• Türk yönetim kültüründe öğretmen iş doyumunu sağlayan faktörler ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal effects of pay increase on teachers' job satisfaction: A motivational perspective. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/The Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.
- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler* (12. Baskı). PegemA Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (20. baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları* (5. Baskı). Pegem Akademi.

- Dalğar, İ. (2012). *Relational Models Theory and Their Associations with Cultural Orientations and Personal Value Priorities in the Turkish Cultural Context*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Demirtaş, Z. & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications*. Sage Publications.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Erdem, R. & Kocabaş, İ. (2005). Eğitim denetçilerinin kültürel değerleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 199-207.
- Erol, Y. C., & Turhan, M. (2018). The relationship between parental involvement to education of students and student's engagement to school. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(5), 260-281.
- Fırat, N. Ş. (2006). Pozitivist yaklaşımın eğitim yönetimi alanına yansıması, alana getirdiği katkı ve sınırlılıkları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 40-51.
- García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Adline.
- Gürbüz, S. & Bingöl, D. (2007). Çeşitli örgüt yöneticilerinin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, eril-dişil ve bireyci-toplulukçu kültür boyutlarına yönelik eğilimleri üzerine görgül bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 6(2), 68-87.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Howitt, (2016). *Introduction to Qualitative Methods in Psychology* (3rd ed.). Pearson Education Limited.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (Çev. Edt: S. Turan). Nobel.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291-317.
- İlgar, M. Z. & Coşgun İlgar, S. (2013), Nitel bir araştırma deseni olarak gömülü teori (temellendirilmiş kuram). *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 197-247.
- Kim, I., & Loadman, W. (1994). *Predicting Teacher Job Satisfaction*. Columbus: Ohio State University.
- Levent, E. (1997). Türk eğitim sisteminin yapı ve işleyişi üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9, 263-283.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach* (12th ed.). Mc-Graw Hill/Irwin.
- Miles, M., B., & Huberman, A., M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Newman, K. L., & Nollen, S. D. (1996). Culture and congruence: The fit between management practices and national culture. *Journal of International Business Studies*, 27(4), 753-779.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Kitap Evi.
- Özdemir, T. Y. (2018). Karma yöntem araştırmalarında keşfedici desen. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Araştırma* (s. 493-502) içinde. Pegem Akademi Yayınları.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th edition). Global edition. Pearson Education Limited.
- Rodrigues, C. A. (1998). Cultural classifications of societies and how they affect cross-cultural management. *Cross cultural management*, 5(3), 31-41.
- Saban, A. (2009). Öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip olduğu zihinsel imgeler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 281-326.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim* (3. Baskı). İmge Kitabevi.

- Scott, C., & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 74-86.
- Sergiovanni, T. J. (2003). The lifeworld at the center: Values and action in educational leadership. In N. Bennett, M. Crwford and M. Cartwright (Eds). *Effective Educational Leadership* (pp. 14-24). SAGE Publications Company.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73.
- Sofyalıoğlu, Ç. ve Aktaş, R. (2001). Kültürel farklılıkların uluslararası işletmelere etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 8(1), 75-92.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 143-168.
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 79-94.
- Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34(4), 414-424.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Genişletilmiş 9. Baskı). Seçkin Yayınevi.

EXTENDED ABSTRACT

Purpose: The main purpose of the research is to determine the factors that determine teachers' job satisfaction in Turkish culture. Considering the cultural differences between societies, the scarcity of scientific studies dealing with variables such as teacher job satisfaction in the perspective of Turkish culture is one of the main reasons for this study.

Method: In the study, exploratory sequential mixed design was used. In the study, starting with the qualitative method, the measurement tool was developed with the findings obtained from the qualitative data and this measurement tool was applied on the sample. The measurement tool was developed to determine the factors affecting teacher job satisfaction in Turkish culture. The qualitative part of the research is a grounded theory study. The quantitative part of the research is a scale development study.

Findings: The dimensions of the Teacher Job Satisfaction Scale for Turkish Culture, which was revealed during the selective coding phase of the study, were accepted as the factors affecting teacher job satisfaction in the Turkish administrative culture. The Teacher Job Satisfaction Scale for Turkish Culture consists of four dimensions: "School Administration and Leadership, Self-actualization, Students and Their Parents, and Relations with Colleagues". The total variance explained by the Teacher Job Satisfaction Scale for Turkish Culture is 71%. According to the findings of the study, the first factor affecting teachers' job satisfaction in Turkish culture is the dimension of "School Management and Leadership". This dimension explains 35.6% of the variance in teachers' job satisfaction. The dimension of school management and leadership shows how important the school management and effective leadership in the school are in ensuring the job satisfaction of teachers in Turkish culture. According to the factors affecting teachers' job satisfaction in Turkish culture, another dimension that is important for teachers' job satisfaction is the "self-actualization" dimension. It explains 12.5% of the variance. Teachers attach great importance to their relationships with their students and their ability to contribute to their students. Students and their parents are very important in ensuring job satisfaction of teachers. This dimension explains 12.5% of the variance. Students' willingness to learn, being prepared for classes, high level of readiness and being hardworking are important factors for a teacher's satisfaction with his teaching profession. In addition, it is very necessary for the parents to be sensitive and take care of their students in order to ensure the job satisfaction of the teachers. Another dimension of the factors necessary for teachers' job satisfaction is the dimension of "relationships with colleagues". It explains 10.4% of the variance. Teachers want to develop sincere, positive and good relations with their

colleagues at school, to see a smiling face from their colleagues, to chat and talk with their colleagues.

Results and Discussion: The first and most important source of job satisfaction provided by teachers is school administration. According to the dimension of school management and leadership, in Turkish culture, in order to ensure job satisfaction of teachers, the school administration should be sincere and interested in teachers, exhibit a democratic and fair administration, take into account the wishes and expectations of teachers, listen to teachers' problems and try to solve them, and have an understanding towards teachers. Luthans (2011) also states that management approach affects job satisfaction. According to the findings of the study, the second source of job satisfaction provided by teachers is themselves. The fact that teachers think that they are realizing themselves enables them to reach job satisfaction. The teacher, who thinks that he/she can create a warm learning environment with mutual love for his/her students, enjoys his/her work. According to Robbins and Judge (2017), employees who have positive self-evaluations and believe in their core competencies provide more job satisfaction. The third source of teachers' job satisfaction is students and parents. The high level of readiness of the students, their willingness to learn, and the fact that they come to the lessons with preparations in advance contribute to the job satisfaction of the teachers. The fourth and final source of teacher job satisfaction is positive relationships with colleagues. Interpersonal relations in the work environment (García-Bernal et al., 2005), organizational environment (Sevimli & İşcan, 2005), colleagues (Luthans, 2011) and working conditions (Sevimli & İşcan, 2005) affect job satisfaction. It has been seen that these four factors are very important for teachers' job satisfaction and it is recommended to pay attention to these four factors.