

## LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI VE BİREYSEL PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Aydan ORDU

Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, akursunoglu@gmail.com  
Makale Gönderme Tarihi: 28.03.2016 Makale Kabul Tarihi: 14.12.2016

### Özet

*Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve bireysel performanslarına yönelik algıları ve iş doyum ile bireysel performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde 2014-2015 eğitim-öğretim yılında resmi liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise oranlı küme örnekleme yöntemi ile seçilen 370 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" ve Staples, Hulland ve Higgings (1999) tarafından geliştirilen, Rego ve Cunha (2008) tarafından yeniden düzenlenen ve Dönmez (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan "Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performans Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda öğretmenlerin içsel ve genel doyuma ilişkin maddeleri "memnunum", dışsal doyuma ilişkin maddeleri "kararsızım"; bireysel performansa yönelik maddeleri ise "katılıyorum" düzeyinde yanıtladıkları görülmüştür. İş doyum ile bireysel performans arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bireysel performanslarına yönelik algılarını anlamlı olarak yordadığı görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyumu, İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Bireysel Performans, Öğretmen.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN HIGH SCHOOL TEACHERS' JOB SATISFACTION AND INDIVIDUAL PERFORMANCE

### Abstract

*In this study, the teachers' perceptions about their job satisfaction level and individual performance, and the relationship between these two variables were examined. Teachers who are working in public high schools during 2014-2015 academic year in Merkezefendi and Pamukkale districts of Denizli province constituted the population of the study. Determining with proportional cluster sampling, 370 teachers were included in the sample of the study. The data of the research were gathered with "Minnesota Satisfaction Questionnaire" developed by Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985) and "Self-Reported Individual Performance Scale" developed by Staples, Hulland and Higgings (1999) and revised by Rego and Cunha (2008) and adapted to Turkish by Dönmez (2014). The data was analyzed by using the methods of the arithmetic mean, t test, one-way analysis of variance, Pearson correlation, linear regression analysis. The results of the study indicated that teachers respond as "satisfied" level for the items about intrinsic and general satisfaction; "nor agree or disagree" for the items about extrinsic satisfaction and "agree" for the items about individual performance. It was also found that there is a low but significant positive relationship between the job satisfaction and the individual performance, and general job satisfaction significantly predict the individual performance of teachers.*

**Key Words:** Job Satisfaction, Intrinsic Satisfaction, Extrinsic Satisfaction, Individual Performance, Teacher.

## Giriş

1930'lu yıllardan sonra "işyerlerinde çalışanlar" konusu araştırmacıların ilgi duydukları bir konu haline gelmiş ve bu çerçevede iş doyumunu ve iş doyumunun performansa etkileri gibi konularda çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Özcan, 2011: 107). İş doyumunu ve performans arasındaki ilişkinin araştırılması endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanlarında oldukça eski araştırma geleneklerinden biridir. Bu ilgi Hawthorne çalışmalarına kadar geri gitmektedir ve günümüzde de halen devam etmektedir. Yapılan araştırmaların çoğunda iş doyumunu ve performans arasında güçlü ilişkiler olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001).

Literatüre bakıldığında iş doyumuna ilişkin çeşitli yazarlar tarafından pek çok tanım yapıldığı görülmektedir. İş doyumunu, çalışanların yaptıkları işi veya iş deneyimlerini değerlendirmelerinden sonra hissettikleri durumundan hoşnutluk hali (Vroom, 1964: 52); bireyin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygular (Locke, 1976); bireyin işine ve işinin ayırıcı yönlerine ilişkin hissettikleri (Spector, 1997: 2) olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlardan hareketle bireyin işine ilişkin hissettiği hoşnutluk, pozitif duygular, ulaştığı haz gibi olumlu tutumların iş doyumunu meydana getirdiği söylenebilir.

İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve çevresel ya da örgütsel faktörler olarak iki grupta incelenebilir. Bireysel faktörler bireysel farklılıklardan oluşan yaş, cinsiyet, kıdem, zekâ, eğitim düzeyi, sosyo kültürel özellikler, kişilik ve meslek düzeyi ve farklılığı; çevresel ya da örgütsel faktörler ise iş, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşları olarak sıralanabilir (Balci, 1985).

İş doyumunun önemi bireylerin işleri hakkında verdikleri iki kararla açıklanabilir. Birincisi bireyin örgüte ait olmaya yani örgüte katılmaya ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya karar vermesidir. İkincisi ise performansa karar vermesidir. Bu da yüksek düzeyde performans sergileyerek çok çalışmaya karar vermektir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2002: 163). Buradan hareketle işlerinde doyumlu bireylerin örgütte çalışmaya devam etme ve daha çok performans gösterme doğrultusunda hareket ettikleri söylenebilir.

İş doyumunu yaşam doyumunu, fiziksel sağlığı, performansı ve verimliliği etkilemektedir (Locke, 1976). Örgütte çalışanların yeterli düzeyde motive edilmediği ve iş doyumunu sağlayamadığında çoğu kez yeteneklerini kullanmadıkları ve potansiyellerini performansa dönüştüremedikleri gözlenmektedir (Barutçugil, 2004). Oysa çalışanların performansı örgütlerin etkililiği, başarısı ve performansı açısından çok önemlidir (Tutar ve Altınöz, 2010).

Performans, belirlenmiş bir zaman içinde yürütülen faaliyetlerin, amaca hizmet etme derecesidir (Akal, 1992: 1). Bir başka deyişle, belirli amaçlara ilişkin etkinlik düzeyi ve verimliliğidir (Gürüz ve Gürel, 2009: 235). Performans, belirli bir zaman diliminde her iş fonksiyonu için elde edilen çıktılar (Deadrick ve Gardner, 1999: 227); bireyin işiyle ilgili davranış ve çıktılarındaki diğer çalışanlara göre

üretkenlik düzeyi olarak ifade edilebilir (Babin ve Boles, 1998: 82). Birey bilgi, yetenek ve becerilerini kişisel çaba ve davranışlarıyla birleştirerek istenen kalite ve miktarda kişisel sonuçlara ulaşmaya çalışır (Shields, 2007: 21; akt. Aktaş ve Gürkan, 2015). Başaran (1991: 160) performansı, çalışanın gösterdiği çaba ile elde ettiği ürünün nesnel olarak ölçülebilen kısmı olarak tanımlamaktadır.

Performans gösteren bireyin davranışlarını dolaylı olarak etkileyebilen durumsal ve bağlamsal faktörler vardır. Örgütte çalışma ortamından kaynaklanan faktörler (örgüt yapısı, çalışma kuralları, örgüt kültürü ve değerleri...), yapılan iş ve görevden kaynaklanan faktörler (iş ya da mesleğe özgü özellikler, kişi-iş uyumu...) ve iş sırasındaki işbirlikleri ya da iletişimden kaynaklanan faktörler (çalışma arkadaşları, yöneticiler, ilişki kurulan müşteri, tedarikçi ilişkileri...) ile birey etkileşimi bireyin performansına etki edebilmektedir (Uslu, 2014: 60).

Doyum-performans ilişkisiyle ilgili olarak örgütsel kuramcılar tarafından kabul edilen başlıca üç farklı görüşten söz edilebilir: Doyum performans neden olur ( $d \rightarrow p$ ). Performans doyuma neden olur ( $p \rightarrow d$ ). Doyum-performans ilişkisi çok sayıda değişken tarafından yönetilmektedir (Petty vd., 1984: 712). Bu araştırmada iş doyumunu ile bireysel performans arasındaki ilişki ve iş doyumunun performansı etkileyip etkilemediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada öncelikle öğretmenlerin iş doyumları ve performanslarına yönelik algılarına odaklanılmış ve böylece bir durum değerlendirmesi yapılarak gerekli tedbirlerin alınması ve iyileştirmelerin yapılması açısından araştırmanın yol gösterici olacağı düşünülmüştür. İş doyumunu performans ilişkisine yönelik olarak alanyazında farklı görüşlerin olması ve ilişkinin yönünün net olarak ortaya konulamamasından dolayı elde edilen sonuçların alanyazına katkı sağlayacağı beklenmektedir. Araştırmada, aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ve bireysel performanslarına yönelik algıları hangi düzeydedir?

2. Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ve bireysel performansları cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile bireysel performansları arasında bir ilişki var mıdır?

4. Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları, bireysel performanslarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

### **Yöntem**

Bu araştırma, iş doyumunu ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğundan, betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1999: 81)

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2014-2015 öğretim yılı bahar döneminde Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki 42 resmi lisede görev yapan 2362 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Oranlı küme örneklemede evren alt evrenlere ayrılır ve her bir alt evrenden, o alt evrenin bütün içindeki oranını yansıtacak şekilde küme seçilir (Karasar, 1999: 115). Bu araştırmada liseler türlerine göre alt evrenlere ayrılmıştır. Her bir alt evrende yer alan öğretmen sayısı tablo 1’de verilmiştir. Ardından her grubun evreni temsil etme oranı % olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan örneklem sayısı üzerinden bu oranlara göre her bir grupta ya da alt evrende en az olması gereken öğretmen sayısı bulunmuştur. Evreni temsil edecek örneklem sayısı Cochran (1962) tarafından önerilen formül dikkate alınarak belirlenmiştir. Söz konusu formüle göre örneklem sayısı en az 330 olmalıdır. Ayrıca, Krejcie ve Morgan (1970) ve Gay (1996) tarafından önerilen tabloda da örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Bu araştırmada 370 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir.

**Tablo 1: Araştırmanın Çalışma Grubu**

Okul türü	Okul sayısı	Evrendeki öğretmen sayısı (N)	Alt evrenlerin evren içindeki oranı (%)	Örneklem de en az olması gereken öğretmen sayısı (n)	Örnekleme dahil edilen öğretmen sayısı (n)
Fen Lisesi	2	62	2,6	9	10
Anadolu (Genel) Lisesi	16	839	35,5	117	127
Çok Programlı Lise	3	48	2	7	10
Anadolu İmam Hatip Lisesi	5	215	9,1	30	38
Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi	14	1140	48,3	159	171
Sosyal Bilimler Lisesi	1	16	0,7	2	6
Güzel Sanatlar Lisesi	1	42	1,8	6	8
Toplam	42	2362	100	330	370

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada “Minnesota İş Doymu Ölçeği” ve “Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performans Ölçeği” kullanılmıştır.

“Minnesota İş Doymu Ölçeği (MİDÖ)”, Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak

geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Toplam 20 maddeden oluşan ölçekten içsel doyum (12 madde), dışsal doyum (8 madde) ve genel doyum puanları oluşturulmaktadır. İçsel doyum başarı, tanınma, işin kendisi, yükselme gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır. Dışsal doyum ise örgütün politikası, denetim, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla olan ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır. Beşli likert tipi olan ölçekte öğretmenlerden “Hiç memnun değilim (1)”, “Memnun değilim (2)”, “kararsızım (3)”, “memnunum (4)” ve “çok memnunum (5)” seçeneklerinden birini yanıtlamaları istenmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100’dür. Puanlar 100’e yaklaştıkça öğretmenlerin genel doyum düzeylerinin yükseldiği söylenebilir. Ölçeğinin bu çalışmadaki güvenilirlik katsayıları genel doyum için .90, içsel doyum için .87, dışsal doyum için .82 olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin bireysel performanslarına yönelik algılarını ölçmek amacıyla “Kişisel Beyana Dayalı Bireysel Performans Ölçeği” (Self-Reported Individual Performance Scale) kullanılmıştır. Staples, Hlland ve Higgings (1999: 758-776) tarafından geliştirilen; Rego ve Cunha (2008: 744) tarafından kısaltılarak yeniden düzenlenen ölçeğin Türkçeye uyarlanması Dönmez (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .92 bulunmuştur. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı .89 çıkmıştır. Kişisel beyana dayalı performans ölçeği toplam dört maddeden oluşan tek faktörlü bir ölçektir. Ölçek 7’li likert tipinde olmasına rağmen bu çalışmada 5’li derecelendirme yapılmış ve öğretmenlerden “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)” ve “kesinlikle katılıyorum (5)” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

#### **Verilerin Toplanması**

Veriler, 2014-2015 öğretim yılında PAUBAP’tan alınan destekle tutulan anketörler aracılığı ile toplanmıştır. Veri toplama sürecinde öğretmenlere araştırmaya gönüllü olarak katılabilecekleri bildirilmiş ve ölçeklere isim yazmamaları gerektiği vurgulanmıştır. Anketörler ölçek formlarını öğretmenlerle birebir iletişim kurarak dağıtmış ve uygulamıştır. Toplanan ölçekler araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, eksik ya da yanlış toplananlar araştırma dışı bırakılmıştır.

#### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde her iki ölçekte kullanılan 5’li derecelendirmeye uygun olarak, elde edilen aritmetik ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için aralıklar 4.20 -5.00, (5); 3.40 - 4.19, (4); 2.60 – 3.39, (3); 1.80 – 2.59, (2); 1.00 – 1.79, (1) olarak alınmıştır.

Veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda öğretmenlerin iş doyum ve bireysel performans düzeyleri aritmetik ortalama ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum ve bireysel performanslarının cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Genel doyum, içsel doyum, dışsal doyum ile bireysel

performans arasındaki ilişkiler, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı yardımıyla hesaplanmıştır. Korelasyon analizinde elde edilen ilişkilerin düzeyinin belirlenmesinde aralıklar 0,70–1,00 yüksek; 0,69–0,30 orta; 0,29–0,00 düşük olarak ele alınmıştır (Büyüköztürk, 2002). Son olarak öğretmenlerin iş doyumunun bireysel performanslarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemek için, basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu aşamada genel doyum bağımsız, bireysel performans bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi olarak 0,05, 0,01 ve 0,005 kullanılmıştır.

### Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına uygun olarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular sunulmuştur. İlk olarak öğretmenlerin iş doyum ve bireysel performanslarına yönelik algılarını betimleyen ortalama ve standart sapma değerleri ile katılım düzeyleri verilmiştir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin içsel ( =3,72) ve genel doyum ( =3,50) düzeyleri “memnunum”, dışsal doyum ( = 3,16) düzeyleri “kararsızım”; bireysel performans ( =3,75) düzeyleri ise “katılıyorum” çıkmıştır. Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin içsel doyum puanlarının dışsal doyuma göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Bireysel Performans Düzeyleri**

	n	$\bar{X}$	Ss	Katılım düzeyi
İçsel doyum	370	3,72	,570	Memnunum
Dışsal doyum	370	3,16	,681	Kararsızım
Genel doyum	370	3,50	,558	Memnunum
Bireysel performans	370	3,75	,816	Katılıyorum

Öğretmenlerin iş doyum ve bireysel performanslarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmıştır. Tablo 3'te de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösteren tek değişken dışsal doyumdur. Öğretmenlerin içsel doyum, genel doyum ve bireysel performanslarına yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>,05$ ). Dışsal doyum düzeyleri ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p<,05$ ). Erkek öğretmenlerin dışsal doyumları ( =25,81) kadın öğretmenlerden ( =24,67) daha yüksek çıkmıştır.

**Tablo 3: Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Bireysel Performanslarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
İçsel doyum	Kadın	162	44,39	6,16	-,650	,516
	Erkek	208	44,86	7,34		
Dışsal doyum	Kadın	162	24,67	5,09	-2,008	,045*
	Erkek	208	25,81	5,67		
Genel doyum	Kadın	162	69,06	9,87	-1,377	,169
	Erkek	208	70,66	12,04		
Bireysel performans	Kadın	162	15,26	3,25	1,265	,207
	Erkek	208	14,83	3,27		

\*P<,05

Öğretmenlerin iş doyumları ve bireysel performanslarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmıştır. Tablo 4'teki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum, genel doyum ve bireysel performanslarına yönelik algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>,05).

**Tablo 4: Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Bireysel Performanslarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	p
İçsel doyum	30 yaş ve altı	28	46,46	5,80	2,109	,099
	31-40 yaş	110	43,79	7,95		
	41-50 yaş	167	44,41	6,65		
	51 yaş ve üzeri	65	45,95	5,38		
Dışsal doyum	30 yaş ve altı	28	26,07	5,84	1,531	,206
	31-40 yaş	110	25,25	5,50		
	41-50 yaş	167	24,80	5,51		
	51 yaş ve üzeri	65	26,38	4,93		
Genel doyum	30 yaş ve altı	28	72,54	10,44	2,002	,113
	31-40 yaş	110	69,05	12,54		
	41-50 yaş	167	69,20	10,96		

	51 yaş ve üzeri	65	72,34	8,95		
Bireysel performans	30 yaş ve altı	28	15,25	2,58	,312	,817
	31-40 yaş	110	15,10	3,38		
	41-50 yaş	167	15,05	3,02		
	51 yaş ve üzeri	65	14,68	3,92		

Tablo 5'te ise öğretmenlerin iş doyum ve bireysel performansları kıdem değişkenine göre karşılaştırılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin içsel doyum ve genel doyumları kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken ( $p < ,05$ ); dışsal doyum ve bireysel performanslarında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 5: Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Bireysel Performanslarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark (LSD)
İçsel doyum	10 yıl ve altı (1)	66	46,33	5,39	5,844	,003**	1-2, 2-3
	11-20 yıl (2)	140	43,20	7,83			
	21 yıl ve üzeri (3)	164	45,21	6,23			
Dışsal doyum	10 yıl ve altı (1)	66	26,29	5,27	1,331	,265	
	11-20 yıl (2)	140	25,01	5,50			
	21 yıl ve üzeri (3)	164	25,16	5,46			
Genel doyum	10 yıl ve altı (1)	66	72,62	9,47	3,764	,024*	1-2
	11-20 yıl (2)	140	68,21	12,48			
	21 yıl ve üzeri (3)	164	70,38	10,37			
Bireysel performans	10 yıl ve altı (1)	66	15,44	3,05	,692	,501	
	11-20 yıl (2)	140	14,89	3,41			
	21 yıl ve üzeri (3)	164	14,96	3,22			

\* $P < ,05$

\*\* $p < ,005$

Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. İçsel doyumda kıdemi 11 -20 yıl arası olan öğretmenler ile 10 yıl ve altı ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark çıkmıştır ( $p > ,05$ ). Buna



göre, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin içsel doyumları ( =43,20), 10 yıl ve daha az ( =46,33) ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerden ( =45,21) daha düşüktür. Öğretmenlerin genel doyum puanlarına bakıldığında ise 10 yıl ve altında çalışan öğretmenlerin genel doyumları ( =72,62), 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerden ( =68,21) daha yüksek çıkmıştır.

**Tablo 6: Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Bireysel Performanslarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Öğrenci sayısı	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark (LSD)
İçsel doyum	650 kişi ve daha az (1)	83	45,87	6,24	3,124	,045*	1-2
	651-1300 arası (2)	91	43,31	7,51			
	1301 ve daha büyük (3)	196	44,76	6,69			
Dışsal doyum	650 kişi ve daha az (1)	83	25,72	5,45	3,350	,036*	1-2, 2-3
	651-1300 arası (2)	91	24,03	5,67			
	1301 ve daha büyük (3)	196	25,72	5,27			
Genel doyum	650 kişi ve daha az (1)	83	71,59	10,17	3,665	,027*	1-2, 2-3
	651-1300 arası (2)	91	67,34	12,12			
	1301 ve daha büyük (3)	196	70,48	10,93			
Bireysel performans	650 kişi ve daha az (1)	83	16,01	2,83	6,085	,003**	1-2, 1-3
	651-1300 arası (2)	91	14,34	3,22			
	1301 ve daha büyük (3)	196	14,91	3,37			

\*P<,05

\*\*P<,005

Öğretmenlerin iş doyumunu ve bireysel performanslarına yönelik algıları okullardaki öğrenci sayısı değişkenine göre varyans analizi yapılarak karşılaştırıldığında, tablo 6'da görüldüğü gibi tüm değişkenlerde anlamlı bir farklılık çıkmıştır. LSD testi sonuçlarına göre farklılığın anlamlı olduğu gruplar incelendiğinde, öğrenci sayısı 650 ve daha az olan okullardaki öğretmenlerin içsel doyumları ( =45,87) öğrenci sayısı 651-1300 arasında olan öğretmenlerinkinden ( =43,31) yüksek çıkmıştır. Dışsal doyuma ve genel doyuma bakıldığında, öğrenci sayısı 650 ve daha az olan okullardaki öğretmenler ile 651-1300 arası olan okullardaki öğretmenler arasında; gene 651-1300 arası okullardaki öğretmenler ile 1301 ve daha çok öğrenciye sahip okullardaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<,05). Öğrenci sayısı 651-1300 arası olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyumları ( =24,03), 650 ve daha az olan okullardaki öğretmenlerden ( =25,72) ve 1301 ve daha büyük olan okullardaki öğretmenlerden

( =25,72) daha düşük çıkmıştır. Benzer bir biçimde, öğrenci sayısı 651-1300 arası olan okullarda görev yapan öğretmenlerin genel doyumları ( =67,34), 650 ve daha az olan okullardaki öğretmenlerden ( =71,59) ve 1301 ve daha büyük olan okullardaki öğretmenlerden ( =70,48) daha düşük çıkmıştır. Son olarak öğretmenlerin bireysel performanslarına yönelik algılarına bakıldığında, öğrenci sayısı 650 ve daha az olan okullardaki öğretmenler ile diğer iki gruptaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır ( $p<,05$ ). Öğrenci sayısı 650 ve daha az olan okullardaki öğretmenlerin ( =16,01) bireysel performanslarına yönelik algıları, 651-1300 arası olan okullarda görev yapan öğretmenlerden ( =14,34) ve 1301 ve daha büyük olan okullardaki öğretmenlerden ( =14,91) daha yüksektir.

Tablo 7’de öğretmenlerin iş doyumunu ile bireysel performansları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerleri verilmiştir. Buna göre, öğretmenlerin genel iş doyumunu, içsel doyum, dışsal doyum ile bireysel performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin bireysel performansları ile içsel doyumları ( $r=,21$ ), dışsal doyumları ( $r=,11$ ), genel doyumları ( $r=,18$ ) arasındaki ilişkinin düşük olduğu söylenebilir.

**Tablo 7: Öğretmenlerin İş Doyumu İle Bireysel Performansları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değerleri**

	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) İçsel doyum	1	,64**	,93**	,21**
(2) Dışsal doyum		1	,88**	,11*
(3) Genel doyum			1	,18**
(4) Bireysel performans				1

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı

\*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı

Öğretmenlerin iş doyumunun bireysel performanslarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığı ve ne kadar yordadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 8’de verilmiştir. Analiz sonuçları, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bireysel performanslarına yönelik algılarını anlamlı olarak yordadığını ( $R=,184$ ;  $R^2=,034$ ;  $p<,01$ ) göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu, bireysel performanslarının yaklaşık % 3’ünü açıklamaktadır.

**Tablo 8: Bireysel Performansın Yordanmasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	P
Sabit	11,259	1,062		10,600	,000
Genel Doyum	,054	,015	,184	3,582	,000
R=	,184	R <sup>2</sup> =	,034	P=	,000

### **Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin iş doyumunu ve bireysel performanslarına yönelik algılarını ve ikisi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla ilk olarak öğretmenlerin iş doyumunu ve bireysel performanslarına yönelik algılarının hangi düzeyde olduğuna bakılmıştır. Bulgulara göre, öğretmenler içsel ve genel doyuma ilişkin maddelere “memnunum”, dışsal doyuma ilişkin maddelere “kararsızım”; bireysel performansa yönelik maddelere ise “katılıyorum” düzeyinde yanıt vermişlerdir. Öğretmenlerin başarı, tanınma, işin kendisi gibi işlerinin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden memnun olması sevindirici bir bulgudur. Herzberg (1966)’nın iki etken kuramına göre, çalışanların iyi derecede performans göstermelerini sağlayacak olan motivasyon sadece güdüleyici faktörlerle mümkündür. Yani sadece başarı, tanınma, işin kendisi, ilerleme gibi içsel etkenler var olduğunda çalışanlar yüksek performans sergilemek için motive olur (Lunenburg ve Ornstein, 1996: 93; Dunham ve Pierce, 1989: 43 ). Sergiovanni (1967) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada Herzberg’i destekler nitelikte, öğretmenlerin doyumuna yol açan etkenlerin işin kendisiyle, doyumsuzluğuna yol açan etkenlerin ise çalışma koşullarıyla ilgili olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın bulguları Akbulut (2015)’ in bulguları ile örtüşmektedir. Akbulut (2015) araştırmasında orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu bulmuştur. Öğretmenlerin dışsal doyumla ilgili maddeleri ise “kararsızım” düzeyinde yanıtlamalarından onların okullarının politikası, denetim, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla olan ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi mesleklerine ilişkin dışsal etkenlerden memnun olup olmama konusunda kararsız oldukları söylenebilir. Öğretmenler dışsal etkenlerden içsel etkenlere göre daha az doyum sağladıklarını belirtmişlerdir. Günbayı ve Toprak (2010)’ un araştırmasında da öğretmenler en yüksek doyum işin niteliği ve kendini geliştirme boyutunda sağladıklarını belirtmişlerdir. Dinham ve Scott (1998) yaptıkları çalışmada öğretmen ve yöneticilerin doyumsuzluklarının temel nedenlerinin öğretim, çalışma arkadaşlarıyla çalışma gibi daha dış etkenli olduğunu belirtmişlerdir. Yılmaz (2012), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin en az doyum sağladığı konuların; rekabet fırsatı, aldığı paranın adilliği, geleceğe yönelik beklentilerini gerçekleştirebilme derecesi ve aldığı maaşın miktarı olduğunu belirtmiştir. Son olarak öğretmenler bireysel performanslarına yönelik maddelere “katılıyorum” düzeyinde yanıt vermişlerdir. Bu bulgu öğretmenlerin kendi performanslarına yönelik algılarının olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Benzer bir şekilde, Tutar ve Altınöz (2010) araştırmalarında çalışanların örgütsel performans algılarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Karacaoğlu (2008), orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin bir öğretmende olması gereken yeterliliklerin bütününde yeterlilik algılarının yüksek olduğu ve kendilerini “çok yeterli” gördükleri belirtmiştir.

Öğretmenlerin genel doyum, içsel doyum ve bireysel performanslarına yönelik algıları cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır. Bilgiç (1998), Toker (2007), Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009), Gençtürk ve Memiş (2010), Karataş ve Güleş (2010), Yılmaz ve Ceylan (2011), Yelboğa (2012), Yılmaz (2012), Koruklu, Feyzioglu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ (2013), Kılıç, Tanrıkulu ve Uğur (2013), Aydın, Özmen ve Tekin (2014) de çalışmalarında genel iş doyumunda cinsiyet değişkenine göre bir farklılık bulmamıştır. Öğretmenlerin genel ve içsel doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamasına rağmen, dışsal doyumlarında erkeklerin lehine anlamlı bir fark çıkmıştır. Erkek öğretmenler okullarındaki politika, denetim, yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi çevresel faktörlerden kadın öğretmenlere göre daha çok doyum sağlamaktadırlar. Günbayı ve Toprak (2010) araştırmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ücret ve çalışma koşulları açısından işlerinden daha çok doyum sağladıklarını bulmuştur. Bu durum kadınların daha çok beklenti içerisinde olması ve beklentilerinin daha az karşılanması ile açıklanabilir. Kadın ve erkeklerin farklı toplumsal rollerinden dolayı kadınlar çevrelerinin temizliği, ev işleri gibi konularda daha titiz oldukları için aynı beklentiyi iş yerinde de gösteriyor olabilirler. Eğinli (2009) kadınların iş doyumunun daha az olmasında “işte kadın olma” nedeni ile ortaya çıkan engellemelerin ve kadınların ev ve aile ile ilgili sahip oldukları sorumluluklar nedeni ile daha fazla çatışma yaşamasının etkisi olabileceğini belirtmiştir. Öğretmenlerin performanslarına yönelik algıları da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Koç vd. (2009), Altaş ve Kuzu (2013) ün araştırmaları bu bulguyu desteklemektedir.

Araştırmada öğretmenlerin içsel, dışsal, genel doyum düzeyleri ve bireysel performanslarına yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Türkiye’de iş doyumunu ile ilgili literatür incelendiğinde sonuçların tutarlı olmadığı görülmüştür. Araştırmanın sonuçlarını destekleyen ve iş doyumunun yaşa göre farklılaşmadığını bulan çalışmalar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Şahin ve Dursun, 2009; Yılmaz, 2012; Aydın vd., 2014; Diri ve Kırıl, 2016; Karademir, 2016) olduğu gibi tam tersini bulan da pek çok çalışma (Toker, 2007; Günbayı ve Toprak, 2010; Karataş ve Güleş, 2010; Yelboğa, 2012; Koruklu vd., 2013; Tuncer ve Tuncer, 2015) vardır. Öğretmenlerin bireysel performanslarına yönelik algıları da yaşlarına göre değişmemektedir. Araştırmanın bulguları Büte (2011) in bulguları ile örtüşmektedir. Altaş ve Kuzu (2013) ün okul öncesi öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarında da, öğretmenlerin bireysel performansları ile yaş arasında korelasyon anlamlı çıkmamıştır.

Araştırmadaki bir diğer bulgu, öğretmenlerin genel doyum düzeylerinin kıdemlerine göre farklılık göstermesidir. 10 yıl ve altında çalışan öğretmenlerin genel doyumları, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Araştırmada tüm öğretmenlerin genel doyum ortalamalarına bakıldığında, en yüksek genel doyum puanının 10 yıl ve altında çalışan öğretmenlerde olduğu bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında beklentilerinin,

hayallerinin yüksek olması ve çalışma süreleri arttıkça beklentilerinin karşılanmaması sonucu örgüte bağlılıklarının düşmesi veya işlerinin kendilerine daha monoton gelmesi ile açıklanabilir. Araştırmanın bulgularına paralel olarak Perie ve Baker (1997) çalışmalarında devlet okullarında daha genç ve daha az tecrübeli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ma ve MacMillan (1999)'un öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerine yaptıkları araştırmaya göre de, tecrübeli öğretmenler daha az tecrübeli öğretmenlere göre daha az doyuma ulaşmaktadırlar. Araştırmada içsel doyum açısından da kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Bulgulara göre 11-20 yıl arası çalışan öğretmenler ile 10 yıl ve daha az ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin içsel doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır. En yüksek içsel doyum 10 yıl ve altında çalışan öğretmenlerde bulunmuştur. 11-20 yıl arasında çalışan öğretmenlerin içsel doyumları düşmüş, sonra 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerde tekrar yükselmiştir. Yapılan araştırmalar, özellikle 30'lu yaşlarda çalışanların iş doyumunun yüksek seviyeye ulaştığını, 40'lı yaşlarda bireyin işinin monotonluğu sonucunda doyum düzeyi azalırken, 50'li yaşlarda içinde bulunduğu durumu kabullenmesi sonucu doyum düzeyinin tekrar arttığını belirtmektedir (Greenberg ve Baron, 1995; akt. Ayanoğlu Şişman, 2007). Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, öğretmenlerin bireysel performanslarına yönelik algıları yaşlarında olduğu gibi kıdemlerine göre de değişmemektedir. Büte (2011) de araştırmasında bireysel performans ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır.

Öğrenci sayısı açısından tüm değişkenlerde anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Bulgulara göre, en yüksek içsel, dışsal, genel doyum ve bireysel performansı öğrenci sayısı 650 ve daha az olan okullarda çalışan öğretmenler sağlamaktadır. Bu durum öğrenci sayısı az olan okullarda ilişkilerin daha sıcak ve samimi olmasından, daha pozitif bir okul ikliminden, yöneticinin desteğinin daha çok algılanmasından ve daha az disiplin problemi olmasından kaynaklanıyor olabilir. Grady (1984) küçük okullarda öğretmenlerin daha doyumlu olduğunu; Cotton (1996), küçük okullarda öğrenci, öğretmen, yönetici arasındaki ilişkilerin ve öğretmenlerin işlerine ve yöneticilerine karşı tutumlarının daha olumlu olduğunu belirtmiştir. Lindsay (1982), küçük okulların öğrenci doyumunu ve katılımının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Lee ve Loeb (2000)'in okul büyüklüğünün tutumlar ve başarı üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmalarına göre, öğrenci sayısı 400 ve daha az olan okullarda öğretmenler kendileri ve meslektaşlarının öğrencilerin öğrenmesi için daha fazla sorumluluk üstlendiklerini belirtmişlerdir. Ancak araştırmanın literatürle çelişen bir yönü, öğretmenlerin doyum ve performans ortalamaları öğrenci sayısı 651-1300 olan okullarda düşüş gösterirken, 1301 ve daha büyük olan okullarda tekrar artış göstermesidir.

Araştırmada öğretmenlerin genel, içsel ve dışsal doyumları ile bireysel performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı ancak düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Benzer bir biçimde Pettit, Goris ve Vaught (1997) iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkinin pozitif yönde, anlamlı ancak zayıf olduğunu

bulmuşlardır. Bhagat (1982), Judge vd. (2001), Odabaş (2004), Jian vd. (2012) çalışmalarında iş doyumunu ile performans arasında düşük ya da orta düzeyli ilişkiler bulmuşlardır. Akyol (2014), akademik personel üzerinde yaptığı araştırmasında dışsal doyum ile performans arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunurken içsel doyum ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Korelasyon katsayıları incelendiğinde performans ile en yüksek ilişki içsel doyum arasında çıkmıştır. Bu bulgu Herzberg' in iki etken kuramını doğrular niteliktedir.

Araştırmanın bir diğer amacı da, öğretmenlerin iş doyumlarının bireysel performanslarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemektir. Sonuçlar, iş doyumunun performansı anlamlı olarak yordadığını göstermiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin ve yordama gücü değerinin düşük olması, iş doyumunu performans ilişkisinin başka değişkenler tarafından açıklanabileceğini destekler niteliktedir. Nitekim Judge vd. (2001) iş doyumunu performans ilişkisinde aracı ve düzenleyici değişkenlerin etkisinin daha çok çalışılmasını önermektedir. İş doyumunu performans ilişkisi üzerine geliştirdikleri modelde iş doyumunun performans üzerindeki etkisinde kişilik, benlik, özerklik, normlar, ahlaki yükümlülükler gibi değişkenlerin düzenleyici rolünün; davranış niyeti, uzaklaşma içinde düşük performans, pozitif ruh hali değişkenlerinin de aracı rolünün önemli olabileceğini belirtmişlerdir.

İleride yapılacak çalışmalarda iş doyumunu ve performans ilişkisinde başka değişkenlerin etkisi ele alınabilir. Ayrıca bireysel performansın yanı sıra örgütsel performans ve grup performansına bakılabilir. Çalışma ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri, yöneticiler gibi farklı gruplarla yapılabilir.

#### **Kaynakça**

Akal, Z. (1992). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi*. Ankara: MPM Yayınları.

Akbulut, B. (2015). *Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Aktaş, H., & Gürkan, G. Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Dogus University Journal*, 16(2), 139-154.

Akyol, H. (2014). The measuring effect of employee satisfaction of academic staff to employee performance. *Journal of Social and Administrative Sciences*, 1(1), 18-33.

Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırma Dergisi (EJOİR)*, 1(2), 29-41.

Ayanoğlu Şişman, F. (2007). *İşletmelerde yeniden yapılanma süreci ve bunun çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi (Bir kamu kuruluşunda uygulama)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Aydın, A., Özmen, M., & Tekin, Ö. A. (2014). İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Su ürünleri işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 57-72.

Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *The Journal of Marketing*, 62 (2), 77-91.

Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Bhagat, R. S. (1982). Conditions under which stronger job performance–job satisfaction relationships may be observed: A closer look at two situational contingencies. *Academy of Management Journal*, 25(4), 772-789.

Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132 (5), 549-558.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Cochran, W. (1962). *Sampling techniques*. New York: John Wiley Sons Inc.

Cotton, K. (1996). *School size, school climate, and student performance*. Close-up #20. Portland, OR: Northwest Regional Educational Laboratory.

Deadrick, D. L., & Gardner, D. G. (1999). Performance distributions: measuring employee performance using total quality management principles. *Journal of Quality Management*, 4(2), 225-241.

Dinham, S., & Scott, C. (1998). *An international comparative study of teacher satisfaction, motivation, and health: Australia, England, and New Zealand*. (Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association). San Diego, CA.

Diri, M. S., & Kıral, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149

Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Dunham, R.B., & Pierce, J.L. (1989). *Management*. Glenview: Scott, Foresman and Company.

Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

Gay, L.R. (1996). *Educational research: Competencies for analysis and application* (5th ed.). Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc.

Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054.

Grady, T. L. (1984). *The relationship between job satisfaction and teacher performance of vocational agriculture teachers in Louisiana*. Doktora tezi, The Louisiana State University and Agricultural and Mechanical Col. UMI number: 8511752

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behaviour in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.

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

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

Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*.

Jian, Z., Wei, Z., & Deci, E. L. (2012). Basic Psychological Needs and Job Satisfaction: Which is the Better to Predict Work Performance?. *Management Review*, 6, 014.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlilik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70 -97.

Karademir, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 108-122.



Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.

Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 74-89.

Kılıç, S., Tanrıkulu, T., & Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.

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

Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119 – 137

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Lee, V. E., & Loeb, S. (2000). School size in Chicago elementary schools: Effects on teachers' attitudes and students' achievement. *American Educational Research Journal*, 37(1), 3-31.

Lindsay, P. (1982). The effect of high school size on student participation, satisfaction, and attendance. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 57-65.

Locke, E.A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.

Lunenburg F.C., & Ornstein A.C. (1996). *Educational administration concepts and practice*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

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

Odabaş, Z. (2004). *İş tatmini ve bireysel performans ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Özcan, E. D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini (E kitap)*. Beta.

Perie, M., & Baker, D. P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Statistical Analysis Report.

Pettit, J. D., Goris, J. R., & Vaught, B. C. (1997). An examination of organizational communication as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. *Journal of Business Communication*, 34(1), 81-98.

Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9(4), 712-721.

Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Perceptions of authentic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61, 739-752.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational behavior (7th edition)*. USA: Wiley.

Sergiovanni, T. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *Journal of Educational Administration*, 5(1), 66-82.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage. <https://books.google.com.tr>. Accessed 21 January 2014.

Staples, D. S., Hlland, J. S., & Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10(6), 758-776.

Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-179.

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.

Tuncer, A. İ., & Tuncer, M. U. (2015). Örgüt içi iletişimde iş tatmini etkileyen boyutların analizi: Çok uluslu ve ulusal ölçekli örgütler üzerinden karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Journal of Yaşar University*, 10(38), 6488-6498.

Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.

Uslu, T. (2014). The gradual effects of perceived organizational support on performance by mediating effect of competence and psychological capital across nations and cultures. *Research Journal of Business and Management*, 1(1), 54-68.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis Industrial Center, University of Minnesota.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. San Francisco: Wiley and Sons Inc.

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

Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.

*Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki*

Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.

Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.