

Received/Geliş

: 2023 November/Kasım

Accepted/Kabul

: 2023 November/Kasım

Published/Yayın

: 2023 December/Aralık

Öğretmenlerin İş Tatminin Bireysel Performanslarına Etkisinin İncelenmesi

Arda Tan¹ Burhan Ayabil² Onur Esmertil³ Sevtap Arslan⁴ Abdulla Turunç⁵ Hamdi Bekiz⁶

Atıf/Reference: Tan, A., Ayabil, B., Esmertil, O., Arslan, S., Turunç, A. ve Bekiz, H. (2023). Öğretmenlerin İş Tatminin Bireysel Performanslarına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 474-483.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş tatminin bireysel performanslarına etkisinin olup olmasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin bireysel iş performansı ile iş tatmini düzeyleri ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkarken iş tatmini algılarında anlamlı farklılık çıkmıştır. Buna göre erkeklerin iş tatmini algısı kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Yine iş tatmininde 51-60 yaş arası grubun iş tatmini algısı diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkarken bireysel iş performansında 31-40 yaş arası grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin iş tatmini ve bireysel iş performansı algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. İş tatmini ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında; 20 yıl ve üzeri grubun iş tatmini algısı 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansta ise 16-20 yıl arası grubun bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplardan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş tatmini ile bireysel iş performansı algıları, lisans ve lisansüstü mezun olmalarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. İş tatmini ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Son olarak, öğretmenlerin iş tatmini ile bireysel iş performansı arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmin algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş tatmin boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 9,6 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş tatmini, bireysel iş performansı, öğretmen.

Examining the Effect of Teachers' Job Satisfaction on Their Individual Performances

Abstract

This research aimed to examine whether teachers' job satisfaction has an impact on their individual performance. Relational screening model was used in the research. According to the research results; It is seen that teachers' individual job performance and job satisfaction levels are above average. According to teachers' perceptions, while it was revealed that individual job performance perceptions did not vary between men and women, there was a significant difference in job satisfaction perceptions. Accordingly, men's perception of job

¹ Öğretmen; Konak Mustafa Kemal İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0001-8559-3399>; a_tan35@hotmail.com;

² Öğretmen; Karabağlar Saadet Onart İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0004-0037-0623>; b_ayabil@hotmail.com;

³ Okul Müdürü; Hatay Altınözü Kansı İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-4250-7569>; onuresmergil1985@hotmail.com;

⁴ Okul Müdürü; Altınözü Ziyaret İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0003-0425-8335>; arslansevtap@hotmail.com;

⁵ Okul Müdürü; Lokman Hekim MTAL, <https://orcid.org/0000-0002-5980-8050>; aturunc01@gmail.com;

⁶ Okul Müdürü; Borsa İstanbul Etimesgut Süvari Ortaokulu, <https://orcid.org/0000-0001-9790-0416>; bekizhamdi@gmail.com;

satisfaction was higher than women. Again, in terms of job satisfaction, it was concluded that the job satisfaction perception of the group between the ages of 51-60 was higher than the other age groups, while in terms of individual job performance, the individual job performance perception of the group between the ages of 31-40 was higher than the group between the ages of 20-30. It turned out that it was high. On the other hand, it was revealed that teachers' perceptions of job satisfaction and individual job performance did not differ depending on whether they were married or single. Between job satisfaction scale and professional experience groups; It was concluded that the job satisfaction perception of the group with 20 years and above was higher than the groups with 1-5 years and 6-10 years. Regarding individual job performance, it was concluded that the individual job performance perception of the group with 16-20 years of experience was higher than the groups with 1-5 years, 11-15 years and 20 years and above. In addition, it was revealed that teachers' job satisfaction and individual job performance perceptions did not change depending on whether they had an undergraduate or graduate degree. The difference between the job satisfaction scale and the arithmetic averages of the school grade groups he worked in was not statistically significant. However, the difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the school grade groups he worked in was found to be statistically significant. Finally, there is a significant, low and positive relationship between teachers' job satisfaction and individual job performance. It is understood that job satisfaction perceptions significantly and positively predict individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' job satisfaction dimension increases their individual job performance perceptions by 9.6%.

Keywords: Job satisfaction, individual job performance, teacher.

1. Giriş

Eğitim, bir milletin gelişmesinde en önemli etkenlerden biridir. Eğitim kalitesinin yüksek veya düşük olması, yalnızca eğitim sürecinden kaynaklanmaz, aynı zamanda eğitimci olarak öğretmenlerin düşük performanslarından da etkilenebilir. Performans, kendisine verilen görev ve sorumlulukları belirli bir süre içerisinde yerine getirmek için elde edilen sonuç ve çalışma davranışdır (Oluremi, 2013). Uzun zaman önce, bilim adamları ve hükümet, öğretmenleri öğrencilerin eğitiminde önemli bir varlık olarak görmüşlerdir. Çünkü eğitim dünyasında, öğrenci ve öğretmen arasındaki ilişki, öğrenme ve öğretme faaliyetlerinde, hem bilgi edinmede hem de öğrencilerin kişiliklerini geliştirmede önemli bir faktör haline gelmektedir (Allen, Hyde, Whannel, & O'Neill, 2017).

Bir profesyonel olarak öğretmenin performansının kalitesi, öğrenci başarısı üzerindeki önemli rolü düşünüldüğünde tartışılması gereken önemli bir konudur. Ancak bu rol, eğitim bağlamından, öğrenci özelliklerinden ve okul faktörlerinden ayrılamaz. Buna ek olarak, öğretmenlerin kendine güvenme, öğrenciler için rahat bir ortam yaratma, öğrencilerle etkileşimi sürdürme ve iletişimi sürdürme becerisi öğrencilerin öğrenmeye katılımını artırabilir. Sınıf yönetimi ve bilişsel aktivasyon gibi öğretmen öğretim nitelikleri de öğrencilerin öğrenme motivasyonunu etkiler (Ambussaidi & Yang, 2019).

İş doyumunu genel olarak çalışanların iş yaşamlarını değerlendirmelerinin yol açtığı duygusal durumlar olarak görülmekte ve işlerini sevme ya da yaptıkları işten mutlu olma derecesi olarak tanımlanabilir. İş doyumunu, pek çok faktörün etkileşimi ile belirlenen dinamik bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır (Won & Chang, 2019)

Çalışanların işlerine karşı algıladıkları duyguları ifade eden iş tatmini hem rasyonel hem de duygusal unsurlara sahiptir. Öğretmenlerin iş tatmini, işlerine veya öğretmen rollerine verdikleri duygusal tepkiler olarak algılanabilir. Öğretmenlik mesleğinin doğası gereği iş doyumunu çok boyutlu bir yapıdır (Borah, 2019).

Malinen ve Savolainen (2016), araştırmanın öğretmenlerin iş doyumunun sosyal ve örgütsel faktörler, bilişsel faktörler ve duyuşsal faktörler ile ilişkili olduğunu gösterdiğini belirtmişlerdir. Sharma ve Jyoti'ye (2006) göre, bir öğretmenin iş doyumunu etkileyen faktörler, iç ve dış faktörleri, demografik faktörleri ve öğretmenin ve okulun bireysel özelliklerini içerir. Öğretmenlerin iş doyumunu, okul ve müdür özellikleri gibi dışsal faktörleri ve öğretmenin kendi özellikleri gibi içsel faktörleri içermektedir (Malinen & Savolainen, 2016).

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin iş tatmininin bireysel performanslarına etkisinin olup olmamasının incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki

Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	191	75.5
	Erkek	62	24.5
Yaş Grubu	20-30	49	19.4
	31-40	158	62.5
	41-50	39	15.4
	51-60	7	2.8
Medeni Durumu	Evli	153	60.5
	Bekar	100	39.5
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	55	21.7
	6-10 yıl arası	87	34.4
	11-15 yıl arası	64	25.3
	16-20 yıl arası	28	11.1
	20 yıl ve üzeri	19	7.5
Çalıştığı Öğretim Kademesi	İlkokul	64	25.3
	Ortaokul	125	49.4
	Lise	29	11.5
	Diğer	35	13.8
Öğrenim Durumu	Lisans	189	74.7
	Yüksek Lisans	64	25.3
	Toplam	253	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistikî değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 75,5’inin kadın olduğu; % 62,5’inin 31-40 yaş arası olduğu; % 60,5’inin evli olduğu; % 34,4’ünün 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 74,7’sinin lisans mezunu olduğu ve % 49,4’ünün ortaokul kurumlarında çalıştığı tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından geliştirilmiş olup 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
İş Tatmin Genel Ölçeği	253	2.00	5.00	3.9083	.74651	-.521	.153	-.206	.305
Performans Genel Ölçeği	253	2.00	4.89	3.9696	.50621	-.897	.153	1.254	.305

p < .05

İş tatmini ile bireysel iş performansı ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda iş tatmini ile bireysel iş performansı ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca bireysel iş performansı ölçeği aritmetik ortalaması 3,96±0,50 ile ortalamanın üstünde ve iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 3,90±0,74 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Bireysel İş Performansı Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş tatmini genel ölçeği	Kadın	191	3.8618	.81393	-2.290	186.476	.023
	Erkek	62	4.0516	.45942			
Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	191	3.9766	.49138	.360	94.272	.719
	Erkek	62	3.9482	.55311			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin iş tatmini ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin iş tatmini algılarında anlamlı farklılık çıkmıştır. Buna göre erkeklerin iş tatmini algısı kadınlardan daha yüksek çıkmıştır

Araştırmada kullanılan iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Bireysel İş Performansı Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş tatmini genel ölçeği	20-30	49	3.7918	.81849	Gruplar arası Grup içi Toplam	9.362 131.071 140.433	3 249 252	3.121 .526	5.928	.001*
	31-40	158	3.9190	.73978						
	41-50	39	3.8154	.58469						
	51-60	7	5.0000	.00000						
	Total	253	3.9083	.74651						
Bireysel iş performansı genel ölçeği	20-30	49	3.7777	.23124	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.868 61.707 64.575	3 249 252	.956 .248	3.858	.010*
	31-40	158	4.0443	.57162						
	41-50	39	3.9325	.44298						
	51-60	7	3.8346	.25319						
	Total	253	3.9696	.50621						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; iş tatmini ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,249); ,001). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 51-60 yaş arası grubun iş tatmini algısı diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,249); ,010). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 31-40 yaş arası grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Bireysel İş Performansı Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş tatmini genel ölçeği	Evli	153	3.9359	.79361	.754	235.119	.451
	Bekar	100	3.8660	.66972			
Bireysel iş performansı genel ölçeği	Evli	153	4.0052	.55368	1.464	245.353	.144
	Bekar	100	3.9153	.42031			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre iş tatmini ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre

öğretmenlerin iş tatmini ve bireysel iş performansı algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Bireysel İş Performansı Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş tatmini genel ölçeği	1-5 yıl arası	55	3.7564	.93942	Gruplar arası Grup içi Toplam	8.510 131.923 140.433	4 248 252	2.127 .532	3.999	.004*
	6-10 yıl arası	87	3.8437	.71945						
	11-15 yıl arası	64	3.9250	.60317						
	16-20 yıl arası	28	3.9643	.67780						
	20 yıl ve üzeri	19	4.5053	.49607						
	Total	253	3.9083	.74651						
Bireysel iş performansı genel ölçeği	1-5 yıl arası	55	3.9110	.31135	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.267 60.309 64.575	4 248 252	1.067 .243	4.387	.002*
	6-10 yıl arası	87	3.9946	.37381						
	11-15 yıl arası	64	3.9178	.76454						
	16-20 yıl arası	28	4.2857	.45285						
	20 yıl ve üzeri	19	3.7341	.19652						
	Total	253	3.9696	.50621						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; iş tatmini ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,248); ,004). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 20 yıl ve üzeri grubun iş tatmini algısı 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,248); ,002). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 16-20 yıl arası grubun bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplardan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Bireysel İş Performansı Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş tatmini genel ölçeği	Lisans	189	3.8720	.72252	-1.333	251	.184
	Yüksek Lisans	64	4.0156	.80971			
Bireysel iş performansı genel ölçeği	Lisans	189	3.9343	.52476	-1.919	251	.056
	Yüksek Lisans	64	4.0740	.43408			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre iş tatmini ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin iş tatmini ile bireysel iş performansı algılarına göre lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Bireysel İş Performansı Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F

İş tatmini genel ölçeği	genel	İlkokul	64	3.9656	.89765	Gruplar arası	1.345	3	.448	.803	.493
		Lise	29	4.0483	.71844	Toplam	140.433	252			
		Diğer	35	3.7943	.51446						
		Total	253	3.9083	.74651						
Bireysel iş performansı genel ölçeği	iş	İlkokul	64	4.0863	.31079	Gruplar arası	5.536	3	1.845	7.783	.000
		Lise	29	4.0926	.36128	Toplam	64.575	252			1.2.3>4
		Diğer	35	3.6226	.79886						
		Total	253	3.9696	.50621						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, iş tatmini ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının çalıştığı okul kademesi durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; iş tatmini ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,249); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre ilkökul, ortaokul ve lise gruplarının bireysel iş performans algısı diğer eğitim kademesinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin iş tatmini ve bireysel iş performansı algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 9. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 İş tatmini ölçeği	253	3.9083	.74651	1	.141**
2 Bireysel iş performansı ölçeği	253	3.9696	.50621		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin iş tatmini ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .141; p: 0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin iş tatmini algılarının bireysel iş performansı algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Bireysel İş Performansı Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3.595		21.323	.000					
İş tatmini Ölçeği	.096	.141	2.264	.024*	1.000	.141 ^a	.020	.016	.024 ^b

p < .05

Öğretmenlerin iş tatmin algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .141; R²= .0200; Uyarlanmış R²= .016) F(1,251)= 5,128; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş tatmin algılarındaki değişimin, bireysel iş performansı algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin iş tatmin özellikleri [t= 2,264; p= .024 (p<0.01)] algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş tatmin boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 9,6 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş tatminin bireysel performanslarına etkisinin olup olmamasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 75,5'inin kadın olduğu; % 62,5'inin 31-40 yaş arası olduğu; % 60,5'inin evli olduğu; % 34,4'ünün 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 74,7'sinin

lisans mezunu olduğu ve % 49,4'ünün ortaokul kurumlarında çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel iş performansı ile iş tatmini düzeyleri ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin iş tatmini algılarında anlamlı farklılık çıkmıştır. Buna göre erkeklerin iş tatmini algısı kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Yine iş tatmini ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 51-60 yaş arası grubun iş tatmini algısı diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 31-40 yaş arası grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Diğer yandan öğretmenlerin iş tatmini ve bireysel iş performansı algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. İş tatmini ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 20 yıl ve üzeri grubun iş tatmini algısı 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda 16-20 yıl arası grubun bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplardan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Ayrıca öğretmenlerin iş tatmini ile bireysel iş performansı algıları, lisans ve lisansüstü mezun olmalarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. İş tatmini ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre ilköğretim, ortaokul ve lise gruplarının bireysel iş performansı algısı diğer eğitim kademesinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Son olarak, öğretmenlerin iş tatmini ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin iş tatmini boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 9,6 artırmaktadır.

İş doyumu, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını etkilemesi nedeniyle literatürde önemli bir yere sahiptir. İş doyumunun sadece okul kültürü üzerinde değil, çalışan motivasyonu, üretkenliği, örgütsel vatandaşlık davranışları gibi birçok değişken üzerinde de büyük etkisi vardır (Nadiri & Tanova, 2010). İnsan kaynakları bir organizasyonun en önemli unsuru olarak kabul edilmektedir. Çalışanların ihtiyaç ve talepleri karşılandığında iş doyumu artar. İş doyumu, çalışanların performanslarını ve işe karşı tutumlarını geliştirmelerine de yardımcı olur (Aziri, 2011). İşinden memnun olan bir çalışanın başarısı aynı zamanda örgütün başarısı olduğu için okul kültürünü olumlu yönde etkilemesi beklenen bir sonuçtur ve bu araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Kaynakça

- Allen, W., Hyde, M., Whannel, R., & O'Neill, M. (2017). Teacher reform in Indonesia: Can offshore programs create lasting pedagogical shift. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 1-16.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2013). *Development of organizational power scale at schools: A reliability and validity study*. e-International Journal of Educational Research: 1-17.
- Ambussaidi, I., & Yang, F. (2019). The impact of mathematics teacher quality on student achievement in Oman and Taiwan. *International Journal of Education and Learning*, 50-62.
- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Journal of Human Sciences*, 2047-2065.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 77-86.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17-31.
- Bayrak, C., Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). The relationship between school principals' power sources and school climate. *Anthropologist*, 81-91.
- Berg, J. K., & Aber, J. L. (2015). A multilevel view of predictors of children's perceptions of school interpersonal climate. *Journal Of Educational Psychology*, 1150-1170.

- Blömeke, S., & Klein, P. (2013). When is a school environment perceived as supportive by beginning mathematics teachers? Effects of leadership, trust, autonomy and appraisal on teaching quality. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 1029-1048.
- Borah, A. (2019). Impact of teachers' job satisfaction in academic achievement of the students in higher technical institutions: A study in the Kamrup District of Assam. *Clarion: International Multidisciplinary Journal*, 51-55.
- Buyruk, H., & Akbaş, A. (2021). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile özerkliği arasındaki ilişkiye dair bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 431-451.
- Cohen, J., McCabe, E., Michelli, N., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice and teacher education. *Teachers College Record*, 1-11.
- Collie, R., Shapka, J., & Perry, N. (2012). School climate and social emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 1189-1204.
- Çolak, İ., & Altinkurt, Y. (2017). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33-71.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 227-268.
- Forster, G., & D'Andrea, C. (2009). *Free to teach: What America's teachers say about teaching in public and private schools. School choice issues in depth. Friedman Foundation for Educational Choice.* <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED5083> adresinden alındı
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi*. Sakarya : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi.
- Günbayı, I. (2007). School climate and teachers' perceptions on climate factors: Research into nine urban high schools. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 70-78.
- Kearney, C. A. (2008). School absenteeism and school refusal behavior in youth: A contemporary review. *Clinical Psychology Review*, 451-471.
- Koth, C., Bradshaw, C., & Leaf, P. (2008). A Multilevel study of predictors of student perceptions of school climate: The effect of classroom-level factors. *Journal of Educational Psychology*, 96-104.
- Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Stud.*
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 33-41.
- Oluremi, O. F. (2013). Enhancing educational effectiveness in Nigeria through teacher's professional development. *European Scientific Journal*, 422-431.
- Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (2007). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of Educational Psychology*, 83-98.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 743-757.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2006). Job satisfaction among school teachers." Indian Institute of Management. *Bangalore Management Review*, 349-363.
- Sulak, T. (2016). School climate and academic achievement in suburban schools. *Education and Urban Society*, 672-684.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

Wang, M., & Eccles, J. (2013). School context, achievement motivation, and academic engagement: A longitudinal study of school engagement using a multidimensional perspective. *Learning and Instruction*, 12-23.

Wilches, J. U. (2007). Teacher autonomy: A critical review of the research and concept beyond applied linguistics. *Ikala*, 245-275.

Won, S. D., & Chang, E. J. (2019). The relationship between school violence-related stress and quality of life in school teachers through coping self-efficacy and job satisfaction. *School Mental Health*, 136-144.

Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 277-288.

EXTENDED ABSTRACT

This research aimed to examine whether teachers' job satisfaction has an impact on their individual performance. 75.5% of the teachers participating in the research were women; 62.5% of them are between the ages of 31-40; 60.5% were married; 34.4% had professional experience between 6-10 years; It was determined that 74.7% had a bachelor's degree and 49.4% worked in secondary schools. In addition, it is seen that individual job performance and job satisfaction levels are above average.

According to teachers' perceptions, it was revealed that individual job performance perceptions did not differ between men and women. However, there was a significant difference in teachers' perceptions of job satisfaction. Accordingly, men's perception of job satisfaction was higher than women. Again, the difference between the job satisfaction scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the job satisfaction perception of the 51-60 age group is higher than other age groups. The difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of individual job performance in the group between the ages of 31-40 was higher than the group between the ages of 20-30.

On the other hand, it was revealed that teachers' perceptions of job satisfaction and individual job performance did not differ depending on whether they were married or single. The difference between the job satisfaction scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the job satisfaction perception of the group with 20 years and above was higher than the groups with 1-5 years and 6-10 years. The difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. In this case, it was concluded that the individual job performance perception of the group between 16-20 years was higher than the groups with 1-5 years, 11-15 years and 20 years and above.

In addition, it was revealed that teachers' job satisfaction and individual job performance perceptions did not change depending on whether they had an undergraduate or graduate degree. The difference between the job satisfaction scale and the arithmetic averages of the school grade groups he worked in was not statistically significant. However, the difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the school grade groups he worked in was found to be statistically significant. Accordingly, the individual job performance perception of primary school, secondary school and high school groups was higher than that of teachers working at other levels of education. Finally, there is a significant, low-level and positive relationship between teachers' job satisfaction and general dimensions of individual job performance. It is understood that job satisfaction perceptions significantly and positively predict individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' job satisfaction dimension increases their individual job performance perceptions by 9.6%.

Job satisfaction has an important place in the literature because it affects employees' behavior within the organization. Job satisfaction has a great impact not only on school culture, but also on many variables such as employee motivation, productivity, and organizational citizenship behaviors (Nadiri & Tanova, 2010). Human resources are considered the most important element of an organization. When employees' needs and demands

are met, job satisfaction increases. Job satisfaction also helps employees improve their performance and attitudes towards work (Aziri, 2011). Since the success of an employee who is satisfied with his job is also the success of the organization, it is an outcome that is expected to positively affect the school culture and coincides with the results of this research.