

Öğretmenlerde İş Memnuniyeti Konulu Lisansüstü Tezlerin Konu Trend Analizi*Emine Didem BİBER^a*

^a*Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu/Türkiye,
edbiber@kastamonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3736-5826>*

Geliş Tarihi: 03.06.2025

Kabul Tarihi: 19.06.2025

Anahtar	Öz
Kelimeler: öğretmenler, iş memnuniyeti, iş tatmini, lisansüstü tezler, konu trend analizi Makale Türü: Araştırma	<p>Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ele alan tezlerin incelenmesidir. Derinlik ve kapsam konusunda bilimsel geçerlilikleri-güvenilirlikleri onaylanmış lisansüstü tez çalışmalarında “öğretmenlerin iş memnuniyeti” konusunun nasıl ele alındığının incelenmesi, bu konuda eğilimleri belirlemek ve ileride konu hakkında bilimsel çalışmalar yürütecek araştırmacılar için önem arz etmektedir. Araştırmada kullanılan veriler, 2025 yılı Nisan ayında Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezinin arama motorunun gelişmiş tarama bölümünde yer alan tez adı kısmına “iş memnuniyeti”, “iş tatmini” ve “öğretmen” yazarak yapılan arama sonucunda ulaşılan 122 tezdten elde edilmiştir. Konu hakkında ilk tezin 1990 yılında tamamlanmış ve o yıldan itibaren genel olarak tez sayısının artış trendinde olduğu söylenebilir. Yüksek lisans tez sayıları dikkate alındığında İstanbul’da yerleşik üniversitelerin ve vakıf üniversitelerinin konu ile ilgili çalışmalarda oldukça üretken oldukları söylenebilir. Konu hakkında tamamlanmış doktora tez sayısı ise oldukça azdır. Tezlerin büyük bir çoğunluğu ilişkisel tarama desenindedir. Tezlerde öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusu ile birlikte özellikle “tükenmişlik” kavramının en sık irdelenen kavram olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Tezlerde en çok ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin, en az ise okul öncesi öğretmenlerinin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunun ele alındığı görülmüştür. Tezlerde özel olarak branşlar dikkate alındığında beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile meslek lisesi öğretmenlerinin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunun ele alındığı tezlerin fazlalığı dikkat çekicidir.</p>

Topic Trend Analysis of Postgraduate Theses on Job Satisfaction among Teachers

Emine Didem BİBER^a

^aKastamonu University, Kastamonu/Türkiye,
edbiber@kastamonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3736-5826>

Received: June, 03, 2025

Accepted: June, 19, 2025

Keywords:

Teachers,
job satisfaction,
job satisfaction,
postgraduate theses,
subject trend
analysis

Paper Type:

Research

Abstract

The purpose of this study is to examine theses that address the subject of teachers' job satisfaction-job satisfaction. Examining how the subject of "teachers' job satisfaction" is addressed in postgraduate theses whose scientific validity-reliability in terms of depth and scope has been approved is important for determining trends in this regard and for researchers who will conduct scientific studies on the subject in the future. The data used in the study were obtained from 122 theses that were reached as a result of the search made by typing "job satisfaction", "job satisfaction" and "teacher" in the thesis name section of the advanced search section of the search engine of the National Thesis Center of the Council of Higher Education in April 2025. The first thesis on the subject was completed in 1990 and it can be said that the number of theses has generally been on the rise since that year. When the number of master's theses is taken into consideration, it can be said that universities and foundation universities located in Istanbul are quite productive in studies on the subject. The number of doctoral theses completed on the subject is quite low. The vast majority of theses are in the relational screening design. It can be said that the most frequently examined concept in theses is the concept of "burnout", along with the subject of teachers' job satisfaction-job satisfaction. It was observed that the most frequently discussed theses were the job satisfaction-job satisfaction of teachers working in secondary schools and high schools, and the least frequently discussed were the preschool teachers' job satisfaction-job satisfaction. When the branches are specifically considered in theses, the abundance of theses that deal with the subject of physical education and sports teachers and vocational high school teachers' job satisfaction-job satisfaction is striking.

Giriş

İş memnuniyeti soyut bir kavram olup kişilerin işlerine karşı besledikleri tutum ile ilgilidir. İş memnuniyeti, kişinin deneyimleri sonucunda işine karşı hissettiği duygularla ilgili bir sonuçtur (Telman & Ünsal, 2004). İş memnuniyeti, “iş tatmini” olarak da adlandırılır ve kişinin işine karşı tutumunu ifade eder (Erdoğan, 1996). İş tatminini, çalışanın işi ile ilgili duyduğu memnuniyet olarak tanımlamaktadır (Ugboro & Obeng, 2000). İş memnuniyeti “çalışanlar işe gitmekten mutlu mu?” sorusunun cevabını verir. İş memnuniyeti toplumsal fayda açısından değerlendirildiğinde, günlük yaşantılarının yaklaşık üçte birini işyerinde geçiren çalışanların duydukları memnuniyet onların iş dışındaki hayatlarını da olumlu etkileyecektir (Aksan, 2019). Çalışanların iş deneyimleri sonucunda mutluluk, hoşnutluk gibi olumlu duygusal durum içinde bulunmaları iş memnuniyeti; tersi durum ise iş memnuniyetsizliği olarak tanımlanabilir (Türk, 2007). İş hayatından memnun olmayan çalışanların işlerine karşı yabancılaşabileceği, işe adaptasyonlarında zorluklar yaşayabilecekleri bilinen bir gerçektir (Akıncı, 2002). Bu tür çalışanlarda işe devamsızlıklar sık görülür. Çalışanların devamsızlığı işyerlerine maliyet ve emek kaybı olarak yansır. Özellikle sağlık sorunlarını gerekçe göstererek devamsızlık yapan çalışanlarda, sağlık harcamaları ve yüksek sigorta primleri işverene ilave maliyet olarak yansiyabilir (Öger, 2009). Memnuniyet düzeyinin düşük olduğu çalışanlar işyerindeki örgütsel uyumu zedeleyici davranışlar sergileyebilirler. Bu tür olumsuzlukların müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkilemesiyle birlikte işveren açısından kâr kayıpları oluşabilir. (Sevimli & İşcan, 2005). İş memnuniyetsizliğinin en yaygın etkileri; işe yabancılaşma, verimlilik düşüşü, diğer çalışanları olumsuz yönde etkileme, işten ayrılma niyetinin artması ve stres şeklinde özetlenebilir. Birçok olumsuz etkileri olması sebebi ile örgütler çalışan memnuniyetsizliğini yakından takip etmeli ve memnuniyeti sağlamak adına gerekli düzenlemeleri yapmalıdırlar (Çakır & Eğinli, 2010).

İş memnuniyetine etki eden pek çok faktör vardır. Cinsiyetin iş memnuniyetine etkisi hakkında Türkiye’de yapılmış farklı çalışmalar bulunmaktadır (Çabukel, 2008; Tor, 2011; Yelboğa, 2007). Ancak çalışmaların hiçbirinde cinsiyetin iş memnuniyetine doğrudan etkisi ortaya konamamıştır, dolayısıyla cinsiyet değişkeninin çalışan memnuniyeti ile doğrudan bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir (Bağcı, 2020; Büyükpoyraz, 2020).

Yaş, iş memnuniyeti ile doğrudan ilişkili bir değişkendir. Türkiye’de yapılan bazı araştırmalarda yaş ile iş memnuniyeti arasında pozitif ilişki ortaya konmaktadır (Üstün, 2009). Dolayısıyla yaş ilerledikçe çalışanların memnuniyet düzeylerinin arttığı söylenebilir (Bağcı, 2020: 33). Ancak bazı çalışmalarda da iş memnuniyetinin yaş arttıkça azaldığı, yani bu iki değişken arasında negatif bir korelasyon olduğu bildirilmektedir. Yeni teknolojilere uyumsuzluk ve emeklilik sonrası belirsizlik gibi faktörler yaşı ilerlemiş çalışanlarda memnuniyet düzeyinin azalmasındaki en büyük faktörler olarak gösterilmektedir (Eğinli, 2009).

Eğinli’ye göre (2009) eğitim düzeyi yüksek çalışanların memnuniyet düzeyleri de yüksek olmaktadır. Ancak yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların iş yerindeki pozisyonları aldıkları eğitimin ve yeterliliklerin altındaysa memnuniyetsizlik baş gösterebilmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş yerinden beklentileri de artmaktadır. Türkiye’de iş memnuniyeti konusunda yapılan çalışmaların çoğunda bekâr çalışanların memnuniyet düzeylerinin evli çalışanlar göre daha yüksek olduğu ortaya konmaktadır (Şahin, Bacak & Güler, 2015). Ancak yine de medeni durum ile iş memnuniyeti arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu söylemek oldukça zordur.

İş memnuniyeti için çalışanın işini sevmesi çok önemlidir. Çalışanın işini sevebilmesi için de yapılan işte çalışanın söz hakkı olup olmadığı, iş tatmini sağlayıp sağlamadığı, işin kendisi ve başkaları tarafından önemsenip önemsenmediği, çalışanın kendini işte geliştirip geliştiremediği

gibi hususlar önem taşımaktadır (Çakır & Eğinli, 2010). Özel ustalık, yetenek ve beceri gerektiren işlerde çalışanların memnuniyet düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Tam tersine özel bir vasıf gerektirmeyen işlerde çalışanlarda ise memnuniyetsizlik daha yüksektir (İşcan & Timurluoğlu, 2007).

Çalışanlar aldıkları ücretleri, kendileriyle aynı kıdeme sahip ve aynı nitelikteki bir işte çalışanların aldıkları ücretlerle kıyaslarlar. Eğer aldıkları ücret diğerlerine göre yüksekse memnuniyet, düşükse memnuniyetsizlik artar (Aşan & Erenler, 2008). Gündoğan'a (2010) göre çalışanların takdir edilmesi, diğer çalışanlar önünde taltif edilmesi ve ödüllendirilmesi, iş memnuniyetini ve motivasyonunu artırıcı bir unsurdur.

İş yerindeki mutluluk için çalışanlara uygun fiziki çalışma koşullarının sağlanmış olması gerekir. Havadar ve bol gün ışığı alabilen bir ofis, ergonomik ofis mobilyaları ve modern teknolojik araç gereçler fiziki anlamda bir iş yerinden beklenen uygun koşullar arasında sayılabilir. Bunun yanı sıra iş yerinin iş güvenliği standartlarına uygun olması, iş yerinde can ve mal tehlikesi olmaması, uzun mesailerin olmaması, iş yerinde molalarda vakit geçirilebilecek kantin, spor alanı veya dinlenme alanlarının olması çalışanların memnuniyetlerini artırıcı unsurlardır (İşcan & Sayın, 2010).

İş yerinde terfi imkânı çalışan memnuniyetini sağlamak adına çok önemlidir. Terfi bir anlamda ödül olarak da algılandığı için; çalışanlar tarafından yaptıkları iş için takdir edilmeleri olarak da değerlendirilebilir. Bu sebeple çalışanların memnuniyet düzeyleri terfi aldıkça, iş hayatında yükseldikçe artar. Kariyer, terfi imkânı bazı çalışanlar için aldıkları ücretten de daha önemli olarak görülebilmektedir (Çakır & Eğinli, 2010). Ücret dışında kurumun çalışanlarına sağladığı haklar yan haklar olarak tanımlanmaktadır. Özel sağlık sigortası, servis imkânı, yemek kartı, ikramiyeler, çeşitli yardımlar, sosyal etkinliklerden indirimli ya da ücretsiz yararlanma gibi imkânlar yan haklardan bazılarıdır. Yan haklar bir iş yerinde çalışanlara ne kadar verilirse iş memnuniyeti artmaktadır (Gündoğan, 2010).

Uzun süre aynı işyerinde çalışan memnun çalışanlar örgütün devamlılığı ve kurumsallığı açısından önemlidir. Ancak işine bağlı memnun çalışanlar sayesinde örgütler büyüme şansı elde edebilirler (Gümüş & Sezgin, 2012). Örgütsel bağlılığı yüksek memnun çalışanlar, örgütlerinin hedeflerini içselleştirirler, dolayısıyla şirketin başarısı ile kendi başarısını özdeşleştirirler. Bu tip çalışanlarda istifa, işe geç gelme, kaytarma, devamsızlık gibi olumsuzluklar görülmez ve ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların yönetilmesi de daha kolaydır (Emhan & Gök, 2011). İş memnuniyetinin sağlanmasında çalışan ile organizasyon arasında kurulan olumlu yöndeki ilişki önemlidir. İş memnuniyeti sağlandığı takdirde çalışanların örgütsel bağlılığı artacak ve çalışan devir hızı düşecektir. Çalışan devir hızının düşük olması örgütlere maliyet avantajı sağlayacaktır. Bilgili ve nitelikli çalışanları örgüte kazandırmak kadar bu çalışanların örgütte kalmalarını sağlayabilmek rekabet üstünlüğü açısından önemlidir.

Öğretmenlerde İş Memnuniyeti

Öğretmenlerin toplum içindeki saygınlığı, öğretmenin aldığı ücret ve çalışma koşulları ile doğrudan ilişkilidir (Yurdakul, Gür, Çelik & Kurt, 2016). Bu bağlamda öğretmenlerin iş memnuniyetleri, iş tatminleri onların mesleki performanslarına önemli bir etki yapabilir (OECD, 2016). İş hayatıyla ilgili memnuniyetsizlik-tatminsizlik öğretmenlerde Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre artan iş yükü, mesleki yetersizlikler, sınıf mevcutlarının fazlalığı gibi stres kaynakları nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Tschannen-Moran ve Hoy'a (2000) göre de öğretmenlerin meslektaşları ya da okul yönetimi ile sağlıklı iletişim içinde olmaları iş memnuniyeti-iş tatmini açısından önemli bir unsurdur. Shin ve Reyes'e göre (1991) güçlü bir örgüt kültürü bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin uyumuna ve birbiriyle ne kadar örtüştüğüne bağlıdır. Güçlü örgüt kültürünün yaşandığı ortamlarda ise bireylerin örgüte bağlılığı ve iş memnuniyeti-iş tatmini düzeyleri yükselir (Kristoff, 1996, Meglino & Ravlin, 1998).

Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

İşletme bilimi toplumsal yaşamın tüm yönleriyle ilgilenir. Bu durum örgütün diğer bilimsel disiplinlerle temasına yol açar. Bunun somut örneklerini özellikle tezlerde bulunabilir. Tezler, geçerliliği ve güvenilirliği uzmanlar tarafından doğrulanmış kapsamlı, bilimsel olarak derinlemesine yürütülmüş çalışmalardır. Ayrıca tezlerde edinilen bilgilerle, toplumsal sorunların çözümüne yönelik önemli öneriler sunulmaktadır (Efilti Atay, 2018). Bu nedenle tezlerde toplumsal sorunlara odaklanması son derece önemlidir (Çakır, 2017; Yılmaz, Göçen & Yardımcı, 2017).

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ele alan tezlerin incelenmesidir. Derinlik ve kapsam konusunda bilimsel geçerlilikleri-güvenilirlikleri onaylanmış lisansüstü tez çalışmalarında “öğretmenlerin iş memnuniyeti” konusunun nasıl ele alındığının incelenmesi, bu konuda eğilimleri belirlemek ve ilerde konu hakkında bilimsel çalışmalar yürütecek araştırmacılar için önem arz etmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın temel problemi, “Öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ele alan lisansüstü tezlerin konu trend analizleri nasıldır?” şeklinde oluşturulmuştur. Konu trend analizinin amacı, ilgili konu alanında yayımlanmış bilimsel çalışmaları çeşitli açılardan değerlendirmektir (Law & Cheung, 2008). Büyük bir örneklem üzerinde yapılan konu trend analizi sonuçları, araştırma konusundaki boşlukları belirleyerek yeni bilimsel araştırmalara ışık tutabilecek potansiyele sahiptir (Lara-Rodriguez vd., 2019). Bu çalışmada araştırma problemi kapsamında aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ele alan tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. Tezlerin üretildikleri üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
3. Tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı nasıldır?
4. Öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ile ilişkili kavramlar nelerdir?
5. Tezlerde incelenen öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri nelerdir?
6. Tezlerde incelenen öğretmenlerin branş-okul tipleri türleri nelerdir?

Yöntem

Bu çalışmada, “öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini” konusu üzerine yapılan tezlerdeki eğilimleri tanımlamak ve yorumlamak için doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Doküman incelemesinde analizler, çalışmada ele alınan konular doğrultusunda yürütülmüştür (Yıldırım & Şimşek, 2016).

Araştırmada kullanılan veriler, 2025 yılı Nisan ayında Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezinin arama motorunun gelişmiş tarama bölümünde yer alan tez adı kısmına “iş memnuniyeti”, “iş tatmini” ve “öğretmen” yazarak yapılan arama sonucunda ulaşılan tezlerden elde edilmiştir. Bu şekilde taranan toplam 122 tezin 6 tanesi doktora, 116 tanesi ise yüksek lisans çalışmasıdır.

Bu araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği, incelenen hipotezlerin geçerliliği ve güvenilirliğiyle doğru orantılıdır (Tavşancıl, 2006). Tezler, en az üç üyeden oluşan akademik bir jürinin onayından geçmiş ve YÖK tarafından resmi olarak tasdik edilen akademik çalışmalardır. Bu nedenle, tezlerin geçerliliği ve güvenilirliğinin şüphe götürmez olduğu varsayılmaktadır. Ancak, bu çalışmada ele alınan tezler hem araştırmacı ve hem de eğitim konusunda uzman başka bir

akademisyen tarafından ayrı ayrı da değerlendirilmiştir. Daha sonra, iki farklı değerlendirmeden elde edilen verilerin istatistiksel uyumluluğu incelenmiştir (Şimşek & Yıldırım, 2011). Bir Excel dosyasında kayıt altında tutulan verilerin uyum oranı Miles ve Huberman'ın (1994) formülüyle [Güvenirlilik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)] hesaplanmış ve %91 olarak belirlenmiştir. Bu oranın %70'in üzerinde olması, çalışmanın güvenilir olduğunu göstermektedir (Miles & Huberman, 1994). Son olarak uyumsuzluğun söz konusu olduğu durumlar için araştırmacı ve uzman görüş birliğine varmışlardır.

Araştırmada kullanılan tezlerin konu trend analizlerinin yapıldığı bu çalışmada betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Şimşek ve Yıldırım'a (2011) göre betimsel analiz, birbirine benzeyen verileri belirli temalar ve kavramlar çerçevesinde çözümler. Araştırmadan elde edilen veriler öncelikle bir Excel dosyasına kaydedilmiştir. Daha sonra alt problemler göz önünde bulundurularak oluşturulan yeni temalar çerçevesinde gerekli analizler yapılmıştır. Sonuçlar tablo halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

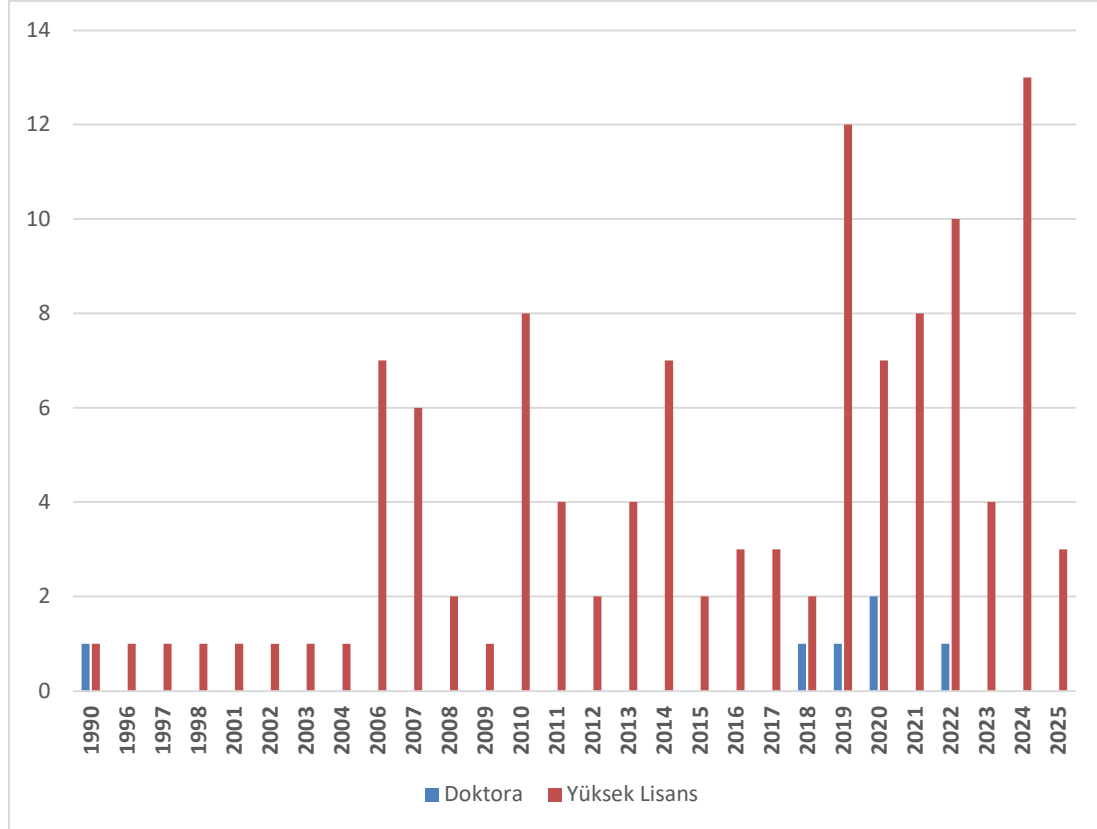
Etik kurul onayı

Bu makale, deneysel bir çalışma olmaması ve örnekleminde herhangi insan faktörü bulunmaması sebebiyle etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasında yer almaktadır.

Bulgular

Belirlenen kriterlere göre tezlerden elde edilen bulgular bu bölümde alt problem sırasına göre ele alınmıştır.

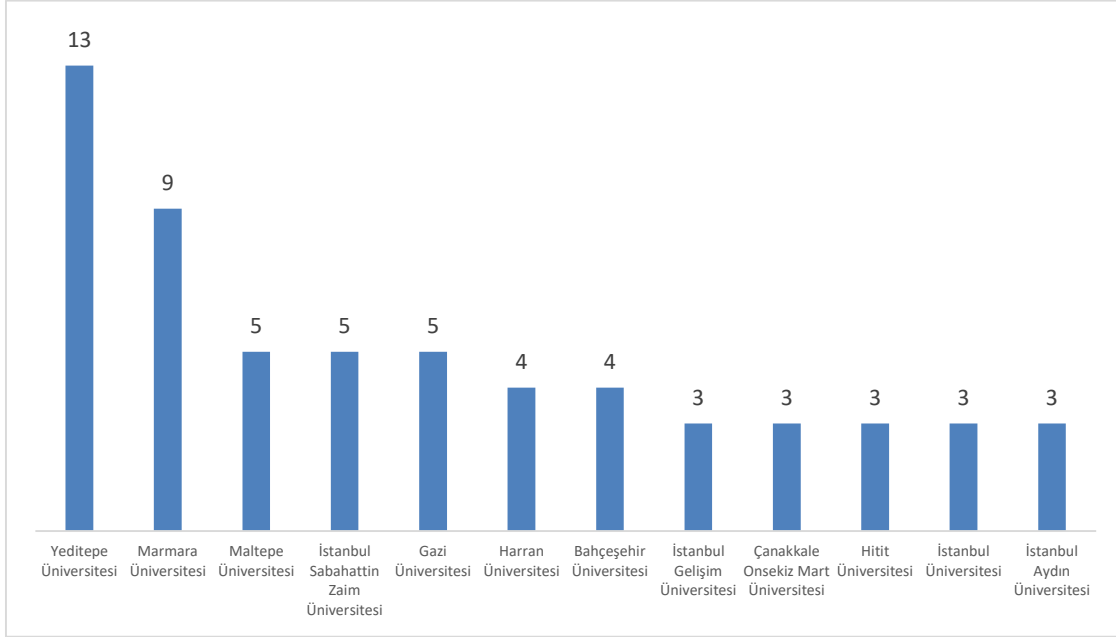
Birinci alt problem olan "Öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ele alan tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?" sorusunun cevabına ilişkin bulgular Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Yıllara Göre Tez Sayıları

Tezlerin yıllara göre dağılımları incelendiğinde, öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ele alan tez çalışmalarının 1990 yılında başladığı, 2019 yılından itibaren konu hakkında yazılan tez sayısında gözle görülür bir artış olduğu, konu hakkında yapılan doktora çalışmalarının ise oldukça az olduğu söylenebilir.

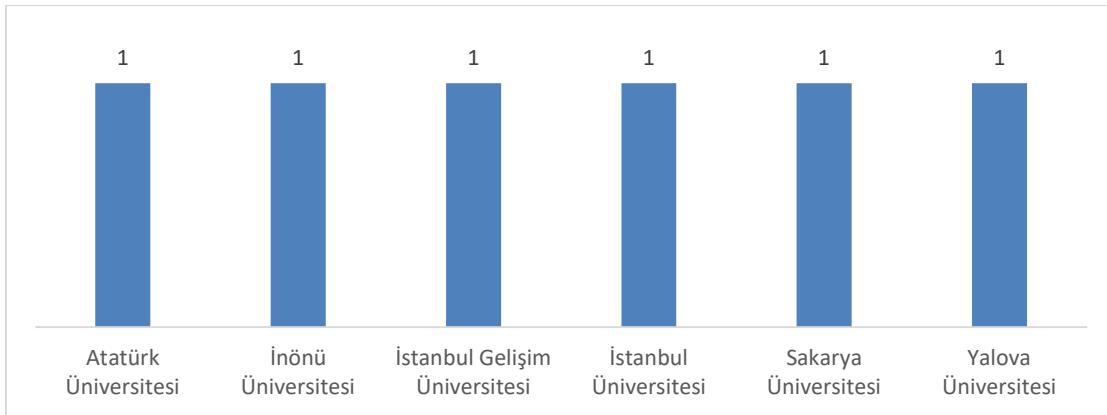
İkinci alt problem olan “Tezlerin üretildikleri üniversitelere göre dağılımı nasıldır?” sorusunun cevabına ilişkin bulgular Şekil 2 ve Şekil 3’te sunulmuştur.



Şekil 2. Yüksek Lisans Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı

Şekil 2, konu hakkında en az 3 yüksek lisans tezi çıkarmış üniversiteleri göstermektedir. Tezlerin üniversitelere göre dağılımına bakıldığında, Yeditepe Üniversitesinin 13 tez ile ilk sırada yer aldığı, 9 tez ile Marmara Üniversitesinin ikinci sırada yer aldığı, Gazi, İstanbul Sabahattin Zaim ve Maltepe Üniversiteleri ise 5’er teze üçüncü sırayı paylaştıkları görülmektedir.

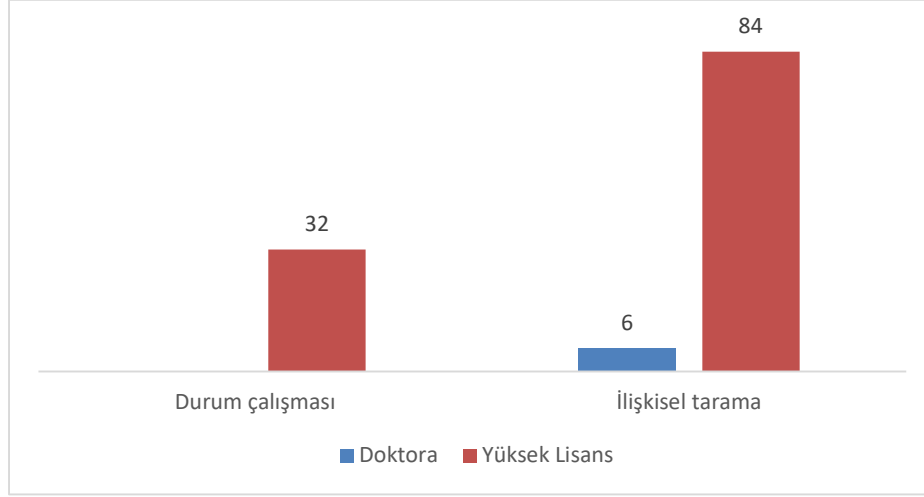
Konu hakkında tamamlanmış doktora tezlerinin üniversiteler bazında dağılımı ise Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 3. Doktora Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı

Şekil 3’e göre konu hakkında tamamlanmış 6 doktora tezi bulunmakta ve şekilde görülen üniversitelerde konu hakkında sadece birer tezin tamamlandığı görülmektedir.

Üçüncü alt problem olan “Tezlerin Araştırma Desenlerine Göre Dağılımı nasıldır?” sorusunun cevabına ilişkin bulgular Şekil 4’de verilmiştir.



Şekil 4. Tezlerin Araştırma Desenlerine Göre Dağılımı

Şekil 4’e göre konu hakkında tamamlanmış 122 tezdten toplam 90’ı (%74) ilişkisel tarama, 32 tanesi (%26) ise durum çalışması desenine sahiptir. Doktora tezlerinin tamamının ilişkisel tarama deseninde olduğu görülmektedir.

Dördüncü alt problemde ele alınan ilişkisel tarama desenine sahip tezlerde “öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusu ile ilişkili kavramlar nelerdir?” sorusunun cevabına ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1 incelenirken bu çalışmada ele alınan 122 tezin 90’ının ilişkisel tarama desenli olduğunu dikkate almak gerekir.

Tablo 1. İlişkili kavramlar

Bağımsız değişken	Toplam	%
Tükenmişlik	10	11
Örgütsel bağlılık	6	7
Sosyal destek	5	6
Örgütsel adalet	4	4
Liderlik stilleri	4	4
Öz yeterlik	3	3
Öğretme motivasyonu	3	3
Hizmetkar liderlik	3	3
İş stresi	3	3
İş-aile çatışması	3	3
Motivasyon	3	3
Toplam kalite uygulamaları	2	2
Örgüt kültürü	2	2
Yaşam memnuniyeti	2	2
Mesleki imaj	2	2
Psikolojik sermaye	2	2
Yöneticilik performansı	2	2
Okullardaki mekân düzenlemeleri	2	2
Diğer	29	32
Toplam	90	100

Tablo 1’de tezlerde en sık ele alınan, öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusu ile ilişkili olan değişkenler yer almaktadır. Buna göre 10 farklı tezde öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusu ile “tükenmişlik” kavramının ilişkisinin incelendiği görülmektedir ve tablonun en üst sırasında yer almaktadır. Hemen ardından 6 farklı tezde “örgütsel bağlılık” ve 5 farklı tezde “sosyal destek” kavramları ikinci ve üçüncü sıradadırlar. Öz yeterlik, öğretme motivasyonu, hizmetkar liderlik, iş stresi, iş-aile çatışması ve motivasyon kavramları 3’er farklı tezde ele alınmaktadır. Toplam kalite uygulamaları, örgüt kültürü, yaşam memnuniyeti, mesleki imaj, psikolojik sermaye, yöneticilik performansı ve okullardaki mekân düzenlemeleri kavramlarının ise ikişer tezde öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusu ile ilişkisi incelenmektedir. Diğer kategorisinde ise ele alınan 29 kavram sadece birer kez tezlerde yer almaktadır.

Beşinci alt problemde ele alınan “Tezlerde incelenen öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri nelerdir?” sorusunun cevabına ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Okul Türleri

<i>Okul Türü</i>	<i>Toplam</i>	<i>%</i>
<i>Genel</i>	<i>44</i>	<i>36</i>
<i>Lise Öğretmenleri</i>	<i>29</i>	<i>24</i>
<i>Ortaokul Öğretmenleri</i>	<i>18</i>	<i>15</i>
<i>Özel Okul-Dershane Öğretmenleri</i>	<i>17</i>	<i>14</i>
<i>İlkokul öğretmenleri</i>	<i>9</i>	<i>7</i>
<i>Okul öncesi öğretmenleri</i>	<i>5</i>	<i>4</i>
<i>Toplam</i>	<i>122</i>	<i>100</i>

Tablo 2’de tüm okul türlerinde çalışan öğretmenlerle yapılan tezler için okul türü “Genel” olarak kategorize edilmiştir. Bu kategoride olan (%36) çalışmalar ağırlıktadır. Tablo 2’ye göre 29 tezde (%24) lise öğretmenleri ile yürütülen tezler ikinci sırayı alırken, 18 tezde (%15) ortaokul öğretmenlerinin ele alındığı tezler sıralamada üçüncü sırada yer almaktadır. Özel okul-dershane öğretmenleri hakkında yürütülen 17 tez bulunmaktadır, bu kategori ise dördüncü sırada yer almaktadır. Konu hakkında en az sayıda tezler ilkökul öğretmenleri (9 tez) ve okul öncesi öğretmenleri (5 tez) ile yürütülen tezlerdir.

Altıncı alt problemde ele alınan “Tezlerde incelenen öğretmenlerin branşları nelerdir?” sorusunun cevabına ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir. Tablo 3 için öğretmenlerin branşları ele alındığından Tablo 2 de yer alan “Lise Öğretmenleri” kategorisinde yer alan toplam 29 tez dikkate alınmıştır.

Tablo 3. Branş-Okul Tipleri

<i>Branş</i>	<i>Genel Toplam</i>	<i>%</i>
<i>Beden eğitimi ve spor öğretmenleri</i>	<i>7</i>	<i>24</i>
<i>Meslek Lisesi Öğretmenleri</i>	<i>7</i>	<i>24</i>
<i>Lise Öğretmenleri</i>	<i>6</i>	<i>21</i>
<i>Yabancı Dil Öğretmenleri</i>	<i>2</i>	<i>7</i>
<i>Müzik öğretmenleri</i>	<i>2</i>	<i>7</i>
<i>Kimya Öğretmenleri</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Yabancı Uyruklu Öğretmenler</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Fizik Öğretmenleri</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Coğrafya Öğretmenleri</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Matematik Öğretmenleri</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Genel Toplam</i>	<i>29</i>	<i>100</i>

Tablo 3'e göre Tablo 2 de yer alan "Lise Öğretmenleri" kategorisinde yer alan toplam 29 tez içinde 7'şer tezle beden eğitimi ve spor öğretmenlerini ve meslek lisesi öğretmenlerini inceleyen çalışmalar ilk sırada yer almaktadır. Tablo 3'de göre tezlerde herhangi bir branş ayrımı yapılmaksızın incelenen genel olarak lise öğretmenleri 6 tezde, yabancı dil öğretmenleri ve müzik öğretmenleri ikişer tezde, kimya öğretmenleri, yabancı uyruklu öğretmenler, fizik öğretmenleri, coğrafya öğretmenleri ve matematik öğretmenleri ise birer tezde ele alınmaktadır.

Sonuç ve öneriler

Lisansüstü tez çalışmalarında "öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini" konusunun nasıl ele alındığını inceleyen bu çalışmada toplam 122 çalışma ele alınmıştır. Konu hakkında ilk tezin 1990 yılında tamamlanmış ve o yıldan itibaren genel olarak tez sayısının artış trendinde olduğu söylenebilir. Özellikle 2018 yılından sonra konu hakkında yazılan tezlerdeki önemli artış, 2019 yılında yaşanan Covid-19 pandemi sürecinde yaşanan uzaktan eğitim ve sonrasında kapsayan etkilerin öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konularına yansımalarının ele alınması ile açıklanabilir. Yüksek lisans tez sayıları dikkate alındığında İstanbul'da yerleşik üniversitelerin ve vakıf üniversitelerinin konu ile ilgili çalışmalarda oldukça üretken oldukları söylenebilir. Konu hakkında tamamlanmış doktora tez sayısının azlığı ise dikkat çekicidir. Çalışmada elde edilen bu sonuçtan yola çıkarak öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunda yürütülecek çalışmaların ülkemizin farklı bölgelerinde de yaygın olarak yapılması önerilebilir. Belki de öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunun bölgelere göre farklılık gösterip göstermediği ya da bölgesel şartların öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusuna nasıl etki ettiği incelenebilir.

Tezlerin büyük bir çoğunluğu ilişkisel tarama desenindedir. İlişkisel tarama, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemek için kullanılır. İlişkisel taramalarda veri analizi ise korelasyonel ve karşılaştırmalı olarak iki şekilde gerçekleştirilebilir (Creswell, 2017; Karasar, 2005). İlişkisel tarama, bir korelasyon katsayısı bulunarak iki farklı nicel değişken arasındaki ilişkiyi veya etkiyi ortaya çıkarmak için kullanılır (Fraenkel vd., 2012). 122 tezin incelendiği bu çalışmada 90 tezin ilişkisel tarama desende olduğu ve ilişkisel tarama desenli tezlerde "öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini" konusu ile ilişkili konuların ele alındığı görülmüştür. Tezlerde öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusu ile birlikte özellikle "tükenmişlik" kavramının en sık irdelenen kavram olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bunun yanında "örgütsel bağlılık", "sosyal destek", "öz yeterlik", "öğretme motivasyonu", "hizmetkar liderlik", "iş stresi", "iş-aile çatışması" ve "motivasyon" kavramlarının da en az üçer tezde ele alındığı görülmüştür. Bu bulgu Altınkurt ve Yılmaz (2014)'ın "öğretmenlerde iş memnuniyeti-iş tatmini genellikle tükenmişlik, stres ve bireysel özelliklerle birlikte ele alınmaktadır" şeklindeki tespitleriyle uyumlu bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışmada bu kavramların ortaya çıkartılması, öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu etkileyen faktörlerin hangilerinin araştırmalarda daha çok önemsendiği ile ilgili fikir vermesi açısından önemlidir. Araştırmacılar için öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusu ile ilişkili farklı kavramlara da çalışmalarında yer vermeleri önerilebilir, bu durum çalışmalara ayrıca özgünlük de sağlayabilir.

Tezlerde en çok ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin, en az ise okul öncesi öğretmenlerinin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunun ele alındığı görülmüştür. Bu husus aynı zamanda hangi okullarda öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunda daha fazla ve ya en az sıkıntı yaşadıklarını göstermesi dikkate değerdir. Bu noktada özellikle özel okul-dershane öğretmenleri ile yürütülen çalışmaların çokluğu, buralarda çalışan öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini açısından belirgin bir şekilde sıkıntı yaşadıklarının bir göstergesi olarak görülebilir. Dolayısıyla araştırmacılara özellikle özel okul-dershane öğretmenlerinin problemlerini ve çözüm yollarını ele alan farklı konular ele alan çalışmalar yürütmeleri önerilebilir.

Tezlerde özel olarak branşlar dikkate alındığında beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile meslek lisesi öğretmenlerinin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunun ele alındığı tezlerin fazlalığı dikkat çekicidir. Ancak diğer lise seviyesinde başka branşlar için yürütülen çalışmalar oldukça az ya da hiç bulunmamaktadır. Bu durum ileride bu öğretmenlerin iş memnuniyeti-iş tatmini konusunu ele almayı düşünen araştırmacılar için bir fikir verebilir.

Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksan, A. (2019). *Çalışan Memnuniyetini Açıklayan Faktörlerin İncelenmesi ve Kargo Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 57-71
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Bağcı, E. (2020). *Etkileşimci Ve Karizmatik Liderliğin Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi: Ankara İl Sınırları İçerisindeki Beş Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükpoyraz, M.T. (2020). *Türkiye'deki Esnek Çalışma Uygulamalarının Hizmet Sektöründeki Çalışan Memnuniyetine Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. (S. B. Demir Çev.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Çabukel, R. (2008). *Çalışan Memnuniyeti Analizleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, M. (2017). Demokrasi Söylemi: Lisansüstü Tezler Üzerine Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 312-326.
- Çakır Y., & Eğinli, T. A. (2010). *Memnun Çalışanlar (Çalışan İlişkileri Yönetimi/ERM) Memnun Müşteriler (Müşteri İlişkileri Yönetimi/CRM)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Efiliti Atay, S. (2018). Türkiye'de medya ve kadın alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temaların analizi: 2007-2017 dönemi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(2), 1406-1423.
- Eğinli, A. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3), 35-51.
- Emhan A., & Gök R. (2011). Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 51, 157-173.

- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gümüş S., & Sezgin B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. Hiperlink e-Book Collection.
- Gündoğan, T. (2010). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İşcan, Ö., & Timuroğlu, M. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- İşcan, Ö., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4) 195- 216.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kriskof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conception, measurements and implications. *Personel Psychology*, 49, 1-49.
- Lara-Rodríguez, J. S., Rojas-Contreras, C., & Duque Oliva, E. J. (2019). Discovering emerging research topics for brand personality: A bibliometric analysis. *Australasian Marketing Journal*, 27(4), 261-272.
- Law, R., & Cheung, P. (2008). An analysis of publications in leading tourism journals and its implications on China tourism research. *Journal of China Tourism Research*, 4(1), 78-97.
- Meglino, B. M. & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- OECD. (2016). Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013. TALIS, OECD Publishing, Paris. Web: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264248601-en> adresinden 18 Temmuz 2024'de alınmıştır.
- Öğrer, B. (2009). *İnsan Kaynaklarında Çalışan Memnuniyeti ve Bir Örnek Olay*. (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sevimli, F., & İşcan, F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış, Ekonomi-İşletme-Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5(1-2), 58.
- Shin, S. H., & Reyes, P. (1991). Assessing personnel and organizational predictors of managerial commitment in schools. Paper presented at the Annual Meeting of the *Midwestern Educatioanl Research Association*, Chicago.

- Şahin, L, Bacak, B, & Güler, M. (2015). Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Algıları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (2), 28-44.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tschannen, M. & Hoy, W.K. (2000). A Multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Education Resaarch*, 70, (4). 547–593.
- Telman N., & Ünsal P. (2004) *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tor, S. (2011.) *Örgütlerde İş Tatmini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Türk, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ugboro, Isaiah O. And Obeng Kofi (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction And Customer Satisfction İn TQM Organizastions: An Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5, 247-272.
- Üstün A.(2009). Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon. *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (3), 602-608.
- Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout?. *Human relations*, 44(2), 193-209.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Genişletilmiş 10.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, F., Göçen, S., & Yardımcı, R. (2017). Toplumsal Sorunların Çözümünde Üniversitelerin Rolü. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(12), s. 138-149.
- Yurdakul, S., Gür, B. S., Çelik, Z., & Kurt, T. (2016). Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü. *Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi*.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde OJOMSTE'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : % 100