

**T. C.**  
**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi Ve Yönetimi Bilim Dalı**

**İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Moral Düzeyleri İle İş  
Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki**

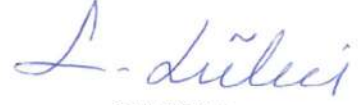
**Caner LÜLECİ**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman**  
**Yrd. Doç. Dr. Adil ÇORUK**

**ÇANAKKALE**  
**Temmuz, 2017**

### Taahhütname

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Moral Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



21/07/2017

Caner LÜLECİ

**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi**

**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**

**Onay**

Caner LÜLECİ tarafından hazırlanan çalışma, 21/07/2017 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: **10153102**

Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza	
Yrd. Doç. Dr.	Adil ÇORUK		Danışman
Doç. Dr.	İlker KÖSTERELİOĞLU		Üye
Yrd. Doç. Dr.	Tugay TUTKUN		Üye

Tarih: .../.../2017

İmza: 

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

## Önsöz

Eğitim öğretim sürecinde önemli roller üstlenen öğretmenlerin moral düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlerin iş doyumuna erişmelerine, bununla birlikte daha verimli ve etkili bir eğitim öğretim ortamının oluşmasını sağlayacaktır. Bunun sonucunda eğitim öğretimin çıktısı olan öğrenciler daha kaliteli bireyler olarak toplum kalkınmasına katkı sağlayacaklardır.

Çanakkale il merkezi ile örneklem olarak alınan Ezine, Biga ve Lapseki ilçelerinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan tüm öğretmen arkadaşlarıma, verdikleri destek ve gösterdikleri sabır için teşekkür ederim.

Bu araştırma için desteğini ve katkısını esirgemeyen, rehberliği ile araştırmaya yön vermeme sağlayan tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Adil ÇORUK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisansımın her aşamasında destek ve dualarıyla yanımda olduklarını bildiğim anneme, babama ve kardeşime, hoşgörüsü ile desteğini esirgemeyen değerli eşim Tuğçe LÜLECİ'ye ve varlığıyla hayatıma ışık veren biricik oğlum Ertuđ LÜLECİ'ye sonsuz teşekkür ederim.

Çanakkale, 2017

Caner LÜLECİ

## Özet

### **İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Moral Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Bu araştırmanın amacı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi alt boyutlar bazında demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, çalışmakta oldukları eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek, buna bağlı olarak ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi oraya koymaktır.

Araştırmanın çalışma grubunu, 2015-2016 Eğitim Öğretim yılında Çanakkale ili ve ilçeleri içerisinde yer alan farklı nitelikteki ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapan branş ve sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden alınan bilgiler doğrultusunda il merkezi ile ilçe merkezlerindeki ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm öğretmenler araştırmanın örnekleminde yer almaktadır.

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak 100 maddeden oluşan, Türkiye’de Alıç (1985) tarafından çevrilerek “Okul Müdürünün Liderlik Davranışları ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler” adlı doktora tezi çalışmasında kullanılan Purdue Öğretmen Moral Ölçeği ve 36 maddelik, Paul E. Spector’un (1994) geliştirdiği ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Job Satisfaction Scale / İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin analizinde, IBM SPSS Statistics 21 paket programı kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin moral düzeyleri “Genellikle Yüksek”, iş doyum düzeyleri ise “Genellikle Yüksek” bulunmuştur. Demografik değişkenlere göre öğretmenlerin,

moral alt boyut düzeylerinde ve iş doyumunu alt boyut düzeylerinde, “Branş” ve “Çalışılan Eğitim Kademesi” değişkenlerine bağlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen morali, öğretmen iş doyumunu.



## **Abstract**

### **The Relationship Between Morale Levels and Job Satisfaction Levels of Teachers in Primary, Secondary and High School.**

This study aims to identify the correlation between the moral level and job - related satisfaction of the teachers working in the primary schools and secondary schools depending on sub level variables(gender, age, branch, marital status, educational stage in which they work, total service time in the teacher).

The study group is composed of different branch teachers and classmasters (teachers), working in primary schools, secondary schools and high school, in Çanakkale province in 2015-2016 academic year. According to the data obtained from provincial directorate of Çanakkale and the district directorates, all the teachers who voluntarily participate in this research, take part in the sample of this research.

In this study, ‘Purdue Teacher Morale Inventory Scale’ and ‘Job Satisfaction Scale’ composed of 36 items, which was developed by Paul E. Spector in 1994 and adapted to Turkish Language by Yelboğa in 2009, was used as data acquisition tool. A package program of IBM SPSS Statistics 21 is used to analyse the data acquired from the scale.

The research results show that general moral level and job related satisfaction of the teachers is ‘high in general’. According to the demographic variables, their sub dimension moral levels and job related satisfaction sub dimension levels differentiate depending on variables of ‘branch’ and ‘the level of education’. In this study, significant relation, in a positive way, is seen between the teachers’ moral level and job related satisfaction level.

**Keywords:** Teacher morale, teacher job satisfaction.

## İçindekiler

Onay .....	i
Önsöz .....	ii
Özet .....	iii
Abstract .....	v
İçindekiler .....	vi
Tablolar ve Şekiller Listesi .....	x
Bölüm I: Giriş .....	1
Problem Durumu .....	4
Araştırmanın Amacı .....	14
Araştırmanın Alt Amaçları .....	14
Araştırmanın Önemi .....	14
Araştırmanın Sınırlılıkları .....	15
Varsayımlar .....	16
Tanımlar .....	16
Alanyazın .....	17
Moral Kavramı .....	17
Moralin Bileşenleri.....	19
Öğretmen Morali .....	21
Öğretmen Moralini Etkileyen Etmenler .....	28
Öğretmenlerde Düşük ve Yüksek Moral.....	31
İş Doyumu .....	35
İş Doyumunu Etkileyen Etmenler .....	37
Bireysel Etmenler .....	37



Cinsiyet .....	37
Yaş .....	38
Eğitim Düzeyi .....	39
Statü ve Kıdem .....	39
Kişilik .....	40
Örgütsel Etmenler .....	40
İşin Kendisi .....	41
Takdir .....	41
Çalışma Şartları .....	42
Yönetim .....	42
Çalışma Arkadaşları .....	43
Ücret .....	43
Yükselme İmkânı .....	43
İş Doyumunun Çalışana Etkisi .....	44
İş Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi .....	45
Öğretmen İş Doyumu .....	46
Bölüm II: Yöntem .....	51
Araştırmanın Modeli .....	51
Evren Örneklem .....	51
Veri Toplama Araçları .....	52
Purdue Öğretmen Moral Ölçeği .....	52
Job Satisfaction Scale/İş Doyum Ölçeği .....	54
Verilerin Toplanması .....	56
Verilerin Analizi .....	56
Bölüm III: Bulgular .....	58

Öğretmenlerin Moral Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Alt Boyutlar Bazında Karşılaştırılması.....	58
Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	58
Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	60
Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	61
Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	63
Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	67
Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Kıdem Yılları Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	71
Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Alt Boyutlar Bazında Karşılaştırılması .....	73
İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	73
İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	75
İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	76
İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	78

İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	82
İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	86
Öğretmenlerin Moral Düzeyine Yönelik Görüşleri İle İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	88
Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyine Yönelik Görüşleri İle Moral Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	89
Öğretmenlerin Moral Düzeyi İle İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	91
Bölüm IV: Tartışma, Sonuç ve Öneriler .....	93
Tartışma.....	93
Sonuç .....	114
Öneriler .....	116
Kaynakça .....	120
Ekler .....	133
Özgeçmiş.....	177

## Tablolar ve Şekiller Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Purdue Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerinin Ağırlık Puanları.....	53
2	Purdue Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerinin Puan Aralıkları.....	54
3	İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Puan Aralıkları.....	55
4	İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Alt Boyut Soru Numaraları.....	55
5	Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	59
6	Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	60
7	Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	62
8	Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	64
9	Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	68
10	Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	72
11	Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	74
12	Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	75

13	Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	77
14	Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	79
15	Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	83
16	Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	87
17	Öğretmenlerin Moral Düzeyine Yönelik Görüşleri İle İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki.....	88
18	Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyine Yönelik Görüşleri İle Moral Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki.....	90
19	Öğretmenlerin Moral Düzeyi İle İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki.....	92

Şekil Numarası

1	Moralin Bileşenleri.....	20
---	--------------------------	----

## **Bölüm I: Giriş**

İnsanoğlu varoluşundan itibaren hayatını idame ettirebilmek için farklı çözüm yolları üretmeye çalışmıştır. Tek başına zorlukları aşamayan insan, kendi durumunda olan diğer insanlarla etkileşim kurmak zorunda kalmıştır. Bunun sonucunda örgütler meydana gelmiş, insanlar, tabiattan ve diğer insanlardan yaşamlarını kolaylaştıracak bir takım deneyimler ve yaşantılar kazanmıştır. İnsanlar, kazandıkları bu yaşantı ve deneyimleri, diğer insanlara ve alt kuşaklara aktararak, öğretme ve öğrenme sürecine dahil olmuşlardır. Eğitim olarak tanımlanan öğrenme ve öğretme süreci, daha önce olduğu gibi bundan sonra da insanlar var oldukça devam edecektir (Dinçer, 2003).

Eğitim, insanoğlunun varoluşundan günümüze değin toplumun dimdik ayakta kalmasını sağlayan önemli bir süreçtir. Eğitim, toplumları geliştirip ileriye götürdüğü gibi, bireyin yaşamını daha verimli, daha kaliteli ve daha güzel yaşamasını sağlayan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimin amacı bireyleri, içinde bulunduğu örgütün ve bu örgütün bağlı olduğu çevrenin uyumlu bir parçası haline getirip, onları yaşadıkları dönemin gerektirdiği bilgi ve becerilerle kuşatmaktır (Ayaz, 1994). Bundan dolayı örgütler, üyelerini gerekli bilgi, beceri ve yeteneğe sahip, donamlı bireyler olarak yetiştirerek, çağdaş uygarlık düzeyini ulaşmak ve diğer örgütlerle her anlamda yarışabilmek adına eğitim sistemlerini kurmuş ve geliştirmelerdir.

Toplumların en değerli hazinesi olan insana yapılan en verimli ve en değerli yatırım eğitimidir. Eğitim, hangi şart ve durumda olursa olsun, zaman ya da mekanla sınırlanamayan, yaşam boyu devam eden bir süreç olmuştur. Eğitim, kişinin öğrenme ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkan ve yaşamını sürdürdüğü zamana ve mekana uyum sağlama zorunluluğundan doğan bir süreçtir.

Toplum hayatında önemli bir yere sahip olan eğitim, okul olarak adlandırılan eğitim kurumlarında gerçekleştirilmektedir. Okullar, bireyin bedensel, zihinsel ve ahlaksal açıdan gelişmesini sağlayan kurumlardır.

Okullardan beklenen, bireyin kişisel olarak gelişimine destek olmak ve bireyin kendisini ifade edebilmesine yardımcı olmaktır. Öğretmenler ve okul yöneticileri okulların bu beklentileri karşılayabilmesindeki en önemli etkenlerdir. Okul yöneticisi, okulun amaçlarına hizmet etmek üzere var olan tüm kaynakları verimli kullanan ve onları yöneten kişidir. Öğretmen ise, eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi için doğrudan çaba harcayan ve bu hususta yapılması gereken her türlü eylemi gerçekleştiren kişidir.

Öğretmen öğrenci davranışlarının mimarıdır (Başaran, 1990). Öğretmen, öğrencilerde istenilen davranış değişikliğini yapmaya çalışan, bunu sağladığı ölçüde başarılı ve verimli olduğu düşünülen kişidir (Akyıldız, 1991). Öğretmen, eğitimde ürünün istenilen kaliteye sahip olmasında ki en önemli öğedir ve eğitim öğretim hizmetlerinin de bel kemiğidir (Ataklı, 1993). Burada yapılan tanımlara göre öğretmenin, eğitim ve öğretimin en önemli parçası olduğu görülmektedir.

Öğretmenler, yetiştirdikleri öğrencilerin başarı düzeyine bağlı olarak toplumun ilerlemesine, ülkenin gelişimine katkı sağlarlar. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, eğitimin kalitesine, eğitimin kalitesi de öğretmenin başarısına bağlıdır. Öğretmenin başarılı olması, kendini geliştirmesine, yaptığı işten doyum almasına, huzurlu ve mutlu bir ortamda, moral ve motivasyonu üst düzeyde çalışmasıyla mümkündür.

Dünya'nın birçok ülkesinde olduğu gibi, ülkemizde de öğretmenlerin çalışma şartları zorludur. Öğretmenlerden beklenen, öğretimin yanında öğrencinin eğitimi ile sosyal, kültürel ve psikolojik gelişimini de sağlamaktır. Öğretmenlerden beklentileri karşılaması istenirken, onlara fırsat ve olanaklar sunulması gerekmektedir. Öğretmenin toplum nezdinde itibarsızlaştırıldığı, maddi ve manevi olarak tatmin edilemediği bir ortamda, başarılı olmasını

beklemek gerçekçi bir yaklaşımı yansıtmamaktadır. Bu durum öğretmenin yaptığı işten zevk almamasına, işinden soğumasına, moral düzeyinin düşmesine ve iş doyumuna erişememesine neden olacaktır.

Aydın (1984) morali, bireylerin hedefleri ile buldukları durum arasındaki farklara ilişkin oluşan zihinsel bir algı olarak belirtirken, Dreeben (1973), iş ortamındaki amaçların örgütsel ve bireysel olarak başarılmasına bağlı olarak bireyin göstereceği ilgi ve istek olarak tanımlamıştır. Brown ve Sikes (1978) morali, bireyin işine karşı sergilediği zihinsel ve duygusal reaksiyon olarak tanımlamıştır.

Öğretmen morali, öğrencilerin olumlu davranış geliştirmelerine ve öğrenmelerine yardımcı olan bir faktördür. Öğretmenlerin morallerinin yüksek olması, öğretmenlikten doyum sağlamalarına ve olumlu bir öğrenme ortamının oluşturulmasının yanında, öğrenmeyi öğrenciler için teşvik edici hale getirerek, öğrencilerin başarı düzeylerinin yükselmesine yardımcı olur. (Miller, 1981).

İş doyumunu, işgörenlerin çalıştıkları işlerinden ne kadar haz duyduklarına ilişkin algılarının bir neticesi olup, örgüt kültürü bağlamında en sık rastlanan olgulardan biridir (Lufthans,1992).

Öğretmenliğin çalışma zamanı, sadece okul saatleri ile sınırlı olmamakla birlikte öğretmenler, mesai bittikten sonra da evlerine iş götürmeye mecbur kalabilmektedirler. Buna bağlı olarak öğretmenlerin mesleğinden elde ettikleri doyumun, normal hayatındaki doyumuna sağladığı katkı diğer mesleklerden daha üst seviyededir. İş doyumunu düzeyi fazla olan öğretmenin, eğitime ve öğretime sağladığı faydanın da fazla olacağını söylemek mümkündür. Öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili araştırmaların asıl amacı, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve bu düzeyi etkileyen etmenleri belirlemek, eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttıracak önlemlerin alınmasını sağlamaktır (Şahin, 2009).



## **Problem Durumu**

Moral, günlük hayatta sıkça dile getirilen, fakat somut olarak ölçülemeyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmişten günümüze kadar pek çok araştırmacı moral için farklı tanımlar yapmış, farklı çalışmalara imza atmıştır.

Ülkeler, topluluklar ve örgütler için eğitim öğretimin önemi düşünüldüğünde, moral üzerine yapılan çalışmalarda, eğitim öğretimin temeli niteliğindeki öğretmenlerin moral düzeyleri üzerine yapılan çalışmalar bir adım öne çıkmaktadır.

Francis S. Chase (1954) yaptığı araştırmada yüksek öğretmen moralinin, yöneticinin öğretmenin yeterlilik düzeyine saygısı, öğretmenle ilişkilerindeki samimiyet ve içtenliği, öğretmenin işine karşı ilgisi ile pozitif olarak ilişkili olduğunu gözlemiştir. Aynı araştırmada yönetimin işgörenlere ilgi göstermesi ve onlara danışmasının, moralde ve üretimde yükselmeye yol açtığını bulmuştur (Aydın, 2000).

Moral ile ilgili ilk araştırmalardan bazıları 1950 ile 1960 yılları arasında New York Üniversitesi profesörlerinden Frederick L. Redefers tarafından yapılmıştır. 100 maddelik bir moral anketi kullanarak, yüksek ve düşük moralli öğretmenler arasındaki farkı ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Yüksek moralli öğretmenler; öğretmekten zevk alan, öğretim metotları geliştiren, mesleki çalışmalara ilgi gösteren, okullarında aktif olan, diğer öğretmenlere ilişkin olumlu düşüncelere sahip, otorite ile daha iyi temas kuran, öğretmenlik mesleğine toplum nezdinde saygınlık kazandırma amacı taşıyan kişilerdir. (Tanrıoğen, 1988).

Redefers (1959) tarafından yapılan ve beş binden fazla öğretmeni kapsayan bir araştırmada, öğretim kadrosunun morali üzerinde durulmuştur. Araştırma bulgularına göre moral, eğitimin niteliğiyle ve öğretmene birileri tarafından puan verilmesiyle yakından ilişkilidir. Ücret önemli olsa da öğretmenin moralini üzerindeki etkisinin kısıtlıdır. Sorunlu okulların, öğretmen moralini düşürdüğünü söylemek mümkün değildir. Ayrıca moralin,

medeni durum, cinsiyet, yaş, okutulan sınıf, okul çevresinin sosyo-ekonomik statüsü ile yakın bir ilişkisi yoktur.

Öğretmen morali ile yüksek nitelikli eğitim arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla Stosberg (1957) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; eğitim programları daha nitelikli olan okullarda görev yapan öğretmenlerin moral düzeylerinin, eğitim programları daha az nitelikli olan okullarda görev yapan öğretmenlerin moral düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak araştırmacı, öğretmen moralinin yüksek olduğunda, öğrenci başarısının da yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Wynn ve DeRemer (1961) tarafından yapılan araştırmalarda, yönetimin niteliği, öğretmen moralinin önemli bir belirleyicisi olarak saptanmıştır. Öğretmen morali ile öğretmen öğrenci ilişkilerinin niteliği, öğretmen morali ile öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür. Ayrıca, rol beklentileri arasındaki uyumun yüksek moralle; rol beklentileri arasındaki uyumsuzluğun da düşük moralle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Koura (1963), öğretmen morali ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bir araştırma yapmıştır. Koura'nın ortaokullarda uyguladığı araştırmaya göre, öğretmen morali yükseldikçe öğrenci başarısının arttığı, öğretmen morali düştükçe öğrenci başarısının azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Okul müdürünün liderlik davranışlarının öğretmen morali üzerindeki etkileri, Lambert (1968) tarafından yapılan bir çalışmada ele alınmış, öğretmen moral düzeyi ile okul müdürünün liderlik davranışları arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Shaw (1980), “Şehir Bölgelerinden Seçilmiş İlköğretim Okullarında Önderlik Davranışları, Öğretmen Morali ve Beklenmeyen Öğretmen Devamsızlıkları” konulu araştırmasında; öğretmen devamsızlıklarının öğretmen moralini nasıl etkilediğini, belirli öğretmen ve okul özellikleri ile müdürlerin liderlik vasıflarına öğretmenlerin bakış açılarını

tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin, müdürlerin liderlik vasıfları hakkındaki düşüncelerinin; öğretmen devamsızlığının çok olduğu okullarda, az olduğu ya da orta olduğu okullara göre büyük farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu okullar arasında öğretmen moralleri de belirgin farklılıklar göstermiştir.

Leveille (1981), yüksek ve düşük morale sahip öğretmen özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik yapmış olduğu bir araştırma sonucunda, yüksek morale sahip öğretmenlerin; müdürleri ile ilişkilerinden, öğretimlerinden, okuldaki karara katılma sürecinden, maaşlarından, okuldaki eğitim ve öğretim programından, bir öğretmen olarak statülerinden, ana babaların ve çevrenin eğitime yaptıkları destekten, öğretmenlerle ve öğrencilerle olan ilişkilerinden memnun oldukları görülmüştür. Araştırmada kişisel özelliklerin de (yaş, cinsiyet, medeni durum) öğretmen moralini etkilediği ortaya konulmuştur.

Brodinsky ve Neill (1983), yapmış oldukları bir çalışmada, öğretmenlerden moral düzeylerini arttıracak müdür davranışları tanımlamaları istenmiştir. Burada okul müdürünün öğretmenleri etkileme yollarına ilişkin ipuçları vermesi açısından bu çalışmada, Ruth W. Bauer isimli bir öğretmenin müdürlere ve denetmenlere; öğretmenlerle her gün iletişim kurmaları gerektiğini, öğretmenlere ve öğrencilere tebessüm etmelerini, öğrencilerle ve velileriyle iletişim kurmak için öğretmenlere destek olmalarını, ihtiyaç halinde bir fotokopi makinesi veya sınıf için bir şey lazım olduğunda, öğretmenlere maddi açıdan destek olmalarını, eğitim ve öğretim ile ilgili konferans ve sempozyumlara öğretmenlerle birlikte gitmelerini, öğretmenleri denetlemek yerine, sınıflarında derslerine katılıp, öğrencileriyle olan iletişime bakmalarını, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılmaları için öğretmenleri teşvik etmelerini, öğretmenlerin de bir insan olduğunu, onların da okula geç kalabileceklerini veya okuldan erken çıkmalarına neden olabilecek mazeretlerini kabul etmelerini ve sınıf

yönetimi konusunda yaşanan sıkıntı ve sorunlarda öğretmenlere yardımcı olmalarını önermiştir.

Yine bu önerilere ek olarak Brodinsky ve Neill (1983) öğretmenlerin moralleri üzerinde etkili olduğunu belirttikleri müdür ve denetmen davranışlarına yönelik bazı tavsiyelerde bulunmuşlardır. Bu tavsiyeler; öğretmenlerin doğru yaptığı işler için yazılı ve sözlü olarak takdir etmek, öğrencilerden öğretmenlerine sözlü olarak uygunsuz davrananlara okuldan uzaklaştırma cezası, fiziki olarak uygunsuz davrananları ise okul ile ilişik kesme cezası vermek, yayınlanmış müfredata göre, öğretim teknik ve yöntemlerini, ders içerisinde kullanacağı araç ve gereçlerini seçmede öğretmenlere üst seviyede özgürlük tanımak, velilerle öğretmenler arasında yaşanabilecek olumsuzluklara tedbir almak, evrak iş ve işlemlerini minimum seviyeye getirmektir.

Rafferty (2002), “Öğretmen Moralinin Öğretmen Üzerindeki Etkileri” adlı araştırmasında, öğretmen moralinin öğretmenin okulunu değiştirme kararına olan etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin moralleri ile okul değiştirme oranları arasında, okul müdürlerinden memnun olmaları ve okul değiştirme oranları arasında, gelecek yıl okul değiştirip değiştirmeyecekleri ihtimali arasında, kıdem yılları arasında, okul müdürlerinden duydukları memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin geçen yılki moral seviyeleri, müdürlerinden duydukları memnuniyet ve okullarını değiştirip değiştirmeme kararları arasında, öğretmenlerin şu anki moral seviyeleri, müdürlerinden memnuniyetleri ve gelecek yıl okul değiştirip değiştirmeyecekleri ile ilgili kararları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların %36'sının moral düzeylerinin düşük olmasına, okul müdürlerinin de katkısı olduğu tespit edilmiştir.

Burnham (2004), “California İçerik Standartlarının Öğretmenin Moraline Etkisi: Anlayış, Destek ve Öğretim Aktiviteleri Üzerine Bir Çalışma” adlı araştırmasında, California içerik standartlarının öğretmen moralleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma

sonuçlarına göre; California içerik standartlarının yüksek olduğunu kabul eden öğretmenlerin morallerinin de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yönetiminden ve okul bölgesinden yararlı olabilmek için destek alan öğretmenlerin de moralleri yüksek çıkmıştır. Morallerinin yüksek olduğunu söyleyen öğretmenler, aynı zamanda öğretim metotlarında değişiklikler uyguladıklarını da söylemişlerdir. Öğretmenlere göre standartların kalitesi ve sağlanan destek moralden çok öğretim metotları üzerinde etkili olmaktadır. Öğretmenler standartların, onların önemli olduğuna inandıkları şeyleri öğretmekteki özgürlüklerini kısıtladığını belirtmişlerdir.

Howard (2004), “Mesleği Bırakmaya Yatkınlıkla Öğretmenin Morali Arasındaki İlişki” isimi araştırmasında, öğretmen moralini ve meslekten ayrılma eğilimini ölçerek, aralarındaki etkileşimi incelemiştir. Kırsal kesimden, şehirden ve gecekondu bölgelerinden, öğretmenlere demografik sorular ve Purdue Öğretmen Moral Ölçeği uygulanmıştır. Öğretmenler alıkoyma literatüründen geliştirilen 8 faktöre göre ayrılma eğilimli ya da kalma eğilimli olarak sınıflandırılmışlardır. 30 öğretmen ayrılma eğilimli, 81 öğretmen ise kalma eğilimli olarak tespit edilmiştir. Purdue Öğretmen Moral Ölçeği ve alt kategorilerine verdikleri cevaplar incelenerek önemli farklar bulunmaya çalışılmıştır. Kırsal kesimdeki ayrılma eğilimli öğretmenlerle, kalma eğilimli öğretmenler arasında Purdue Öğretmen Moral Ölçeği’nin alt kategorilerinden birinin dışında önemli bir fark bulunamamıştır.

Jarnagin (2004), “Lise Müdürlerindeki Önderlik Davranışları: Öğretmenin Moralini Etkileyen Hareket ve Tutumlar” adlı araştırmasında, müdürlerin liderlik vasıfları ve öğretmen moralleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre bu çalışmaya katılan öğretmenlerin genellikle yüksek moral seviyesine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışmaya katılan okul müdürleri, kendi bakış açılarına göre sergiledikleri liderlik uygulamalarını çalışmada çıkan sonuca göre daha yüksek olarak göstermişlerdir. Liderlik uygulamaları ve öğretmen moralleri arasındaki ilişkiyi ölçerken beş faktörün hepsiyle ilgili pozitif korelasyon bulunmuştur.

Alıç (1985) tarafından yapılan çalışmada, okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmada öğretmen moraliyle; cinsiyet, yaş ve kıdem yılları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Lisansüstü eğitim gören öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenlerin moral düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre lisans mezunu öğretmenlerin moral düzeyleri, lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin moral düzeylerine göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin moral düzeyleri ile okul müdürlerinin liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tanrıöğen (1988) tarafından yapılan bir araştırmada, okul müdürünün etkililiği ile öğretmen morali arasındaki ilişkileri ele almıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmen moral düzeyi ile okul müdürünün yetkinliği ile arasında, okul müdürünün teknik becerisi ile öğretmen moralinin alt boyutları arasında, okul müdürünün “insana ilişkin” becerileri ile öğretmen moralinin alt boyutları arasında, okul müdürünün “kavramsal becerileri” ile öğretmen moralinin alt boyutları arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Aksay (2005), “Ortaöğretim Okullarında Karara Katılma Ve Öğretmen Morali” adlı araştırmasında; öğretmenlerin “öğretmen maaş doyumu”, “öğretmenin toplumdaki gördüğü destek” ve “eğitim öğretim programına ilişkin sorunları” alt boyutlara ait moral düzeyleri “Genellikle Düşük”, diğer alt boyutlara ait moral düzeyleri ise “Genellikle Yüksek” olarak tespit etmiştir. Öğretmenlerin öğretimsel kararlara katılma düzeyleri ile moral alt boyutlarına ait moral düzeyleri arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yönetimsel kararlara katılma düzeyleri ile moral alt boyutlarına ait moral düzeyleri arasında “öğretmen maaş doyumu” alt boyutuna ait moral düzeyi dışındaki tüm alt boyutlara ait moral düzeyleri arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Öğretmenlerin en yüksek moral alt boyut düzeyi “meslekten elde ettiği doyum”, en düşük moral alt boyut düzeyi ise “öğretmenin maaş doyumu” alt boyutuna ait moral düzeyinde tespit etmiştir. Öğretmenlerin moral alt

boyutlarından bazılarına ait moral düzeylerinde; cinsiyet, çalışılan eğitim kademesi, branş, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklar bulmuştur.

Paknadel (1988) tarafından yapılan, “Örgütsel İklim ve İş Doyumu” adlı araştırmada, müdürlerin algılarına göre, örgütsel iklimin moral boyutu ile müdürlerin kendini gerçekleştirme ve saygınlık alanlarındaki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu; öğretmen algılarına göre ise örgütsel iklimin moral boyutu ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu; ayrıca okulların örgütsel iklimine ilişkin algıları, öğretmenlerin eğitim düzeyleri ve cinsiyetlerine göre örgütsel iklimin “moral” boyutunda anlamlı fark gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Üstüner (1999) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin öğretmenleri etkilemekte kullandığı güçler ve öğretmen morali incelenmiştir. Öğretmenlerin en az doyum sağladıkları moral alt boyutunun maaş doyumları olduğu, en çok doyum sağladıkları boyutun ise meslekten elde ettikleri doyum olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin moral alt boyutlarına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermemiştir. Mesleğin saygınlığına ilişkin öğretmen görüşleri yaş ve hizmet süresi değişkenlerinin bazı düzeyleri açısından farklılık göstermiştir. Eğitim - öğretim programı sorunlarına ilişkin öğretmen görüşleri, okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkilemekte kullandıkları güçler ile öğretmenlerin moral düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin moral alt boyutlarından “öğretmenlerin okul müdürü ile olan uyumu” ile uzmanlık ve ödül güçleri ile ilişkili bulunmuştur. “Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” ile uzmanlık ve ilgi güçleri ilişkili bulunmuştur. “Öğretmenin toplumdaki gördüğü destek” ile makam, kişilik ve uzmanlık güçleri ilişkili bulunmuştur. “Okulun olanakları ve hizmetleri” ile makam gücü ilişkili bulunmuştur.

Günbayı (1999) tarafından yapılan araştırmada ilkökul öğretmenlerinin iş doyumunu algıları incelenmiş ve “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”, “iş ve niteliği”, ve “çalışanlar arası ilişkiler” konularında öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkenlerinde kıdem yılı açısından anlamlı farklılıklar bulunmamışken, çalışma koşulları etkeninde ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre 5 yıl ve daha az kıdem yılı olan öğretmenlerin, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdem yılı olan öğretmenlerden daha az iş doyumunu elde ettikleri belirtilmiştir.

Aytaş (2005), öğretmen ve yöneticilerin iş doyumlarını ölçmeye çalıştığı araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre iş doyum algılarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Düşük yaş gruplarında iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu, buna karşılık yüksek yaş gruplarında bu düzeyin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. En yüksek iş doyum düzeyini 41-50 yaş grubu öğretmenlerinin elde ettiğini ve diğer iki grup öğretmenlerine göre bu düzeyin daha yüksek doyum düzeyi olduğu görülmüştür. İş doyum düzeyinin yaşla birlikte arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. 1-5 yıl kıdem yılı olan öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdem yılı olan öğretmenler arasında ve 11-15 yıl kıdem yılı olan öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdem yılı olan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarında farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

Meziroğlu (2005), yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin cinsiyet ve yaş değişkenine göre öğretmenlerinin iş doyumları, “iş ve niteliği”, “yönetim ve yönetim biçimi”, “ödentiler”, “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”, “çalışma koşulları” ve “çalışanlar arası ilişkiler” konularında cinsiyetleri açısından farklılık gösterip göstermediğine bakmıştır. 5 yıl ve daha az kıdem yılına sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 6–10 yıl ve 11–15 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlerden, 11–15 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlerin 21



yıl ve üstündeki kıdem yılına sahip öğretmenlerden anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 5 yıl ve daha az kıdem yılına sahip öğretmenler, 6–10 yıl ve 11–15 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlere göre; 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenler, 11–15 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Demirel (2006), sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini araştırdığı çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığını söylemiştir. Ayrıca kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Aynı yaş ve kıdem yılına sahip iki öğretmenden kadın öğretmenin, erkek öğretmene göre ücret yönünden daha fazla doyum sağladığı görülmüştür. Diğer faktörlere göre, kadın öğretmenin iş doyumunu, erkek öğretmenin iş doyumundan daha düşük olduğu görülmüştür. Yaşı genç olan öğretmenler, yaşı daha fazla olan öğretmenlerin doyum düzeylerine ulaşamadıkları sonucuna varılmıştır.

Aydın (2006), İstanbul ilindeki resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini tespit etmek için yaptığı araştırmada; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğini toplum nezdinde daha saygı duyulan bir meslek olarak gördüklerini tespit etmiştir. İş doyumunu alt boyutları ile medeni durum değişkeninin incelenmesi sonucunda iş doyum düzeylerinin farklılık göstermediği görülmüştür. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çetin (2007), ilköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeylerini incelemeye çalışmış; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Yaş değişkenine göre, 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin, diğer yaş gruplarına göre tüm alt boyutlarda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Kıdem değişkeninin de yaş

değişkenine benzer bir şekilde değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Kıdemi yüksek olan öğretmenin iş doyumunun da yüksek olduğu görülmüştür.

Demirtaş ve Ersözlü (2010), tarafından yapılan araştırmada liselerde görevli öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunun bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Yine öğretmenlerin iş doyumuna ait beklenti düzeyleri ile bunların karşılanma düzeyleri ve bu düzeyler arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin iş doyumuna ait beklenti düzeylerinin yüksek olduğu, buna karşın gerçekleşme düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin branş ve cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunamamış, kıdem yıllarına göre iş doyumuna ait beklenti düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür.

Iqbal ve Akhtar (2010) tarafından yapılan “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu” isimli araştırmada, kadın ve erkek lise öğretmenleri arasındaki iş doyum düzeyi karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma yapmak için iş doyum; cinsiyet, yaş, kıdem, öğretmenin iş doyum ve okul yeri değişkenleri bakımından ele alınmıştır. Çalışma evrenini, Pakistan’ın Lahor bölgesindeki devlet liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, çalışma ve işin Yönetimi boyutlarında daha fazla iş doyumuna ulaştıkları sonucuna varılmıştır. Kırsal ve kentsel okul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Alan yazın taramasında öğretmen morali ve öğretmenin iş doyumuyla ilgili ayrı ayrı birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. İncelenen araştırmalarda öğretmen morali içerisinde iş doyumundan, öğretmen iş doyum içerisinde moral kavramından bahsedilmiştir. Lakin öğretmen moral düzeyi ve öğretmen iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi alt boyutlar bazında demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, çalışmakta oldukları eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek, buna bağlı olarak ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyi ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

### **Araştırmanın Alt Amaçları**

1. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyi ile alt boyut düzeyleri, demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile alt boyut düzeyleri, demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyine yönelik görüşleri ile iş doyum alt boyut düzeylerine yönelik görüşleri arasında ilişki var mıdır?
4. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile moral alt boyut düzeylerine yönelik görüşleri arasında ilişki var mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Öğretmenler, eğitim öğretim sürecinin en önemli parçası olup, eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşabilme noktasında oldukça büyük öneme sahiptir. Bu amaçlar doğrultusunda öğretmenlerin moral düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlikten doyum sağlamalarına ve

olumlu bir öğretme ortamının oluşmasının yanında, öğrenmeyi öğrenciler için teşvik edici hale getirerek, öğrencilerin başarı düzeylerinin yükselmesini sağlar (Miller, 1981).

Öğretmenlerin moral düzeyleri, iş doyumunu etkileyen birçok faktörü kapsamı bakımından önem taşımaktadır. Öğretmenlerin moral düzeyinin yüksek olduğu durumlarda öğretmenlerden beklenen başarı düzeyi de yüksek olacaktır. Eğitim faaliyetlerini yürüten öğretmenlerin, moral düzeylerinin yüksek olması, buna bağlı olarak görevlerini istek, arzu ve sevgiyle yaparak iş doyumuna ulaşabilmeleri açısından önemlidir. Öğretmen moral düzeyinin, öğretmen iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olmasına rağmen alan yazında yalnızca öğretmen morali veya iş doyumunu esas alınarak çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Öğretmenlerin moral düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Eğitimin ülke geleceği açısından önemi düşünüldüğünde, öğretmenlerin moral düzeylerinin, öğretmenlerin iş doyumuna, dolayısıyla eğitim öğretim sürecinin daha verimli olarak sürdürülmesinde etkili olacaktır. Bu çalışma eğitim öğretim var olduğu sürece toplum kalkınmasının en önemli ögesi olan öğretmenlerimize moral ve beraberinde iş doyumunu getirmesi açısından kaynak olacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Araştırma 2015 - 2016 Eğitim Öğretim yılında Çanakkale il merkezinde ve Ezine, Biga, Lapseki ilçelerindeki İlkokul, Ortaokul ve Lise düzeylerinde görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları, “Purdue Öğretmen Moral Ölçeği” ve “İş Doyum Ölçeği” ile sınırlıdır.

## Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, Purdue Öğretmen Moral Ölçeği ve İş Doyum Ölçeğinde yer alan sorulara içten ve gerçek durumlarını yansıtacak şekilde cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

## Tanımlar

**Okul:** Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokullar, ortaokullar ve liseler.

**İlkokul:**Çanakkale İl Merkezi ile Ezine, Biga ve Lapseki ilçelerinde bulunan resmi ilkokullar ve ana okulları (Okul Öncesi ve 1. Sınıf - 4. Sınıf).

**Ortaokul:** Çanakkale İl Merkezi ile Ezine, Biga ve Lapseki ilçelerinde bulunan resmi ortaokullar (5. Sınıf - 8. Sınıf).

**Ortaöğretim Kurumları:** Çanakkale İl Merkezi ile Ezine, Biga ve Lapseki ilçelerinde bulunan resmi liseler. (9. Sınıf - 12. Sınıf).

**Branşlar:**Okulöncesi öğretmenleri ile ilkokullarda görevli sınıf öğretmenleri; Ortaokullar ve Ortaöğretim Kurumlarında okutulan sözel (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Yabancı Dil, Din Kültürü vb.), sayısal (Fen Bilgisi, Matematik vb.), meslek dersleri (Bilgisayar, Elektrik, Mobilya vb.), güzel sanatlar (Resim, Müzik, Beden eğitimi) dersleridir.

**Öğretmen:**Çanakkale İl Merkezi ile Ezine, Biga ve Lapseki ilçelerinde çalışan sınıf ve branş öğretmenleri.

**Moral:**Bireylerin hedefleri ile buldukları durum arasındaki farklara ilişkin oluşan zihinsel bir algıdır (Aydın, 1984).

**İş Doyumu:** Bireyin işi ile ilgili beklentilerinin, çalışma süreci içerisinde ne kadarının karşılandığını algılaması ve bu algının bireyin fiziksel ve zihinsel ihtiyaçları ile uyumlu olması sonucu ortaya çıkan kavramdır (Başaran, 1999)

## **Alanyazın**

Bu bölümde moral kavramı, moralin bileşenleri, düşük ve yüksek moral, öğretmen morali, öğretmen moralini etkileyen etmenler, iş doyumunu etkileyen etmenler, iş doyumunun çalışana etkisi, iş doyumsuzluğunun çalışana etkisi ve öğretmen iş doyumunu konuları, ulusal ve uluslararası araştırmalar ışığında ele alınmıştır.

## **Moral Kavramı**

Moral tek bir tanıma sahip, seviyesi rahatlıkla ölçülebilen kavram değildir. Moral, sosyolojik ve psikolojik bir kavram olarak karşımızda durmaktadır. Moral, bireyler için kullanıldığı gibi, bireylerin bir araya gelmesiyle oluşan örgütler için de kullanılmaktadır. En sade haliyle moral, bireyin veya örgütün sahip olduğu iklim veya atmosfer şeklinde ifade edilebilir (Eren, 2001).

Moral günlük yaşamda, çok sık kullanılan, fakat tanımlanmaya çalışıldığında, somut ölçülere göre ele alınamayan soyut bir kavramdır. Soyutluğu yaratan en önemli neden ise, moralin, kişilerin veya örgütlerin duygularına dayanmasıdır. Moral kavramı en genel ifadeyle “yaşama sevinci” ve “var olma coşkusu” olarak tanımlanabilir. Bu sevinç ya da coşku bir bağlılık anlamı içerir. Bağlılık kavramı, yaşama, işe, başkalarına, örgüte, kuruma, topluma, vb. hususlara karşı olabilir. Yüksek ve düşük moral durumlarından bahsedildiğinde, bu bağlılığın sürmesi, artması ya da azalması veya kesilmesi olayları görülmektedir (Aşkun, 1978).

Griffiths'e (1979) göre moral kavramı, savaş dönemlerinden sonra bir savaş terimi olarak belirmesine rağmen, ilerleyen zamanlarda sanayi ve eğitim alanlarında da kullanılmış, örgütlerin başarı ve etkinliği açısından önemli değişkenlerinden bir tanesi haline gelmiştir.

Unruh ve Turner (1970), morali, bireyin hedefleri ile varlığını sürdürdüğü durum arasındaki farka ilişkin ortaya çıkan zihinsel ve ruhsal bir algı olarak tanımlamaktadır.

Bireyin zihinsel ve ruhsal bir algısı olan moralin, bireyin işine karşı olumlu veya olumsuz bir davranış geliştirmesinde etkili olabileceği düşünüldüğünde, örgüt açısından ne kadar önemli olduğu görülmektedir (Aydın, 2000). Burada bireyin algısı önemlidir. Başkalarına göre önemli olmayan bir başarıyı, başka bir birey önemli olarak görüyorsa, moral düzeyinin yüksek olması beklenmektedir (Alıç, 1985).

Leighton'a (1914) göre moral, insanları ortak bir amaç doğrultusunda bir arada tutabilme becerisidir. Bu tanıma göre Tutum (1979), morale yöneticiler açısından bakmış ve morali, yöneticilerin örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için sahip olmaları gereken becerilerinden biri olması gerektiği sonucuna varmıştır. Yöneticilerin, örgütteki insanları ortak bir amaç doğrultusunda bir arada tutabilmesi için, moral kavramı konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaları gerektiğini söylemek mümkündür.

Culbertson'a (1961) göre moral, örgütün amaçları ile örgüt üyelerinin beklentileri arasındaki denge veya dengesizliğin göstergesidir. Örgütün amaçlarına bağlı olarak, bireylerin gereksinimleri karşılandığında, örgütün ve üyelerinin moral düzeyi yüksek olacaktır.

Roethlisberger (1941) morali, örgüt sağlığının önemli bir göstergesi olarak ele almış ve örgüt ortamdaki morali, biyolojik bir organizmanın bedensel sağlığına benzetmiştir.

Brown ve Sikes (1978) morali, kişinin zihinsel ve duygusal olarak işine karşı gösterdiği tutum olarak değerlendirmiştir. Bu tanıma göre işlerine karşı olumlu zihinsel ve duygusal tutumlar sergileyen bireyleri yüksek moralli, olumsuz tutumlar sergileyen bireyleri de düşük moralli olarak tanımlamak mümkündür.

Viteles (1953) morali, örgütün amaçları doğrultusunda çalışma arzusunu sürdürme isteğinden elde edilen bir doyum olarak tanımlamaktadır.

Schneider, Donaghy ve Newman (1975) morali, bireyin belli bir amaç doğrultusunda eylemde bulunma isteği olarak tanımlamışlar ve moralin iş ortamındaki iklimin sağladığı doygunluğu ifade ettiğini ileri sürmüşlerdir.

Moral, bireyin veya grubun çalışma isteğini belirleyen zihinsel bir durum ve davranıştır. Bireysel anlamda moral, bireyin işine karşı duygusal tutumunu kapsar. Bireyin örgüt içerisindeki gereksinimleri, bu gereksinimlerinin karşılanma düzeyiyle yakın ilişkilidir. Örgütler açısından moral, bir grubun sosyal tepkileri veya davranışları olarak açıklanmıştır. Örgüt içindeki dayanışma duygusu, örgütün çalışma hedefleri ile bütünleşme, örgütün başarısı konusunda iyimser tutumlar çok daha fazla önem kazanmaktadır. Bir örgütün moral durumu, kendisiyle birlikte ilişkisi olan diğer örgütleri de etkiler. Bu sebeple moral bir örgüt ile sınırlı olmayıp örgütleri ve tüm işgörenleri kapsamaktadır (Şenatalar, 1990).

Moral kavramının, örgütler ve okullar için önemli olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmesine karşın, henüz üzerinde herkesin fikir birliğine vardığı ortak bir moral tanımı bulunmamaktadır.

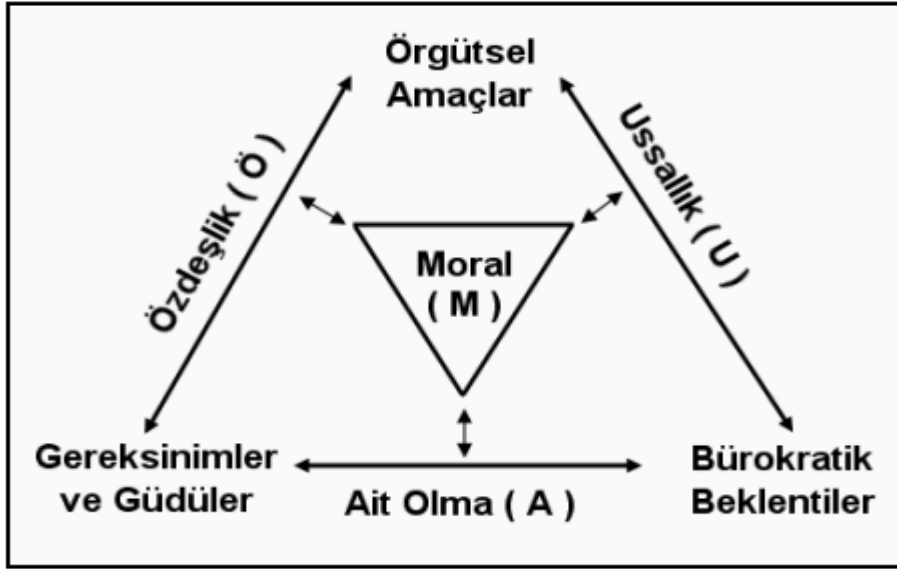
### **Moralin Bileşenleri**

Guba (1958), morali oluşturan öğeleri tespit ederek, bunları formülle ifade etmiştir. Guba'ya göre moral, ait olma, ussallık ve özdeşlik arasındaki ilişkinin kesişimidir. Şekil-1'de görüldüğü gibi, formüldeki ussallık (U) örgütsel amaçlarla bürokratik beklentiler arasındaki uyumu; özdeşlik (Ö) gereksinimler ve güdüler ile örgütsel amaçlar arasındaki uyumu; ait olma (A) ise gereksinimler ve güdüler ile bürokratik beklentiler arasındaki uyumu göstermektedir. Yani  $M=f(U \times Ö \times A)$ 'dir. Bu formülle, üç öğeden herhangi birinin düzeyinin düşük olması, moral düzeyinin de düşük olmasına neden olmaktadır (Hoy ve Miskel, 1982).

Şekil-1'de görülen örgütsel amaçlar, bürokratik beklentiler ve gereksinimler örgüt içinde yer alan üç öğedir. Örgütteki bireylerin davranışları, hem bürokratik beklentilere uygun, hem de bireysel gereksinimleri karşılayabiliyorsa, bağlılık söz konusudur. Bağlılık, örgütsel doyumun başka bir ifadesidir. Özdeşleşme, örgüt amaçlarının örgütteki bireylerin gereksinimlerine uygunluk derecesini ifade etmektedir. Yani, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için yaptığı çalışma, bireyin gereksinimlerini de karşılıyorsa, özdeşleşme söz



konusudur. Örgütün amacı bireylerin de amacı olduğunda, bireyler etkinliklere içtenlikle katılmakta ve yüksek düzeyde özdeşleşme gerçekleşmektedir. Ussallık, bürokratik beklentilerin örgüt amaçlarına uygunluğunu ifade etmektedir. Ussallığın olabilmesi için bireyler, örgüt ortamında kendilerinden beklenen davranışların, örgütün amaçlarına hizmet ettiği inancına sahip olmalıdırlar (Hoy ve Miskel, 1982).



Şekil 1. Moralin Bileşenleri

Bir davranış, hem bürokratik beklentileri hem de bireysel gereksinimleri karşıladığında, örgütle ilgili doyum artar. Buna göre örgütsel doyum, bürokratik beklentilerle bireysel gereksinimlerin uyumlu olmasına bağlıdır. Özel ya da bireysel gereksinimlerin karşılanması sonunda elde edilen doyum, bireysel doyumunu ifade etmektedir. Bir örgütün kapasitesi, üyelerine sağladığı bireysel doyum ve kendi varlığını koruyup sürdürme gücüne bağlıdır. Bu güç, örgütün denge gücü olarak tarif edilir. Bu denge gücü, üyenin özverili tutumuyla bireysel doyum dengelenmesidir. Bu denge örgütün varlığını sürdürmesinde önemli bir etkidir (Hoy ve Miskel, 1982).

## Öğretmen Morali

Moral, kişinin işi hakkında takındığı duygusal ve ruhsal bir duygusudur. Evans (1992) morali, kişilerin ihtiyaçlarının karşılandığı zaman yaşadıkları tatmin duygusu ve kişinin bu tatmin duygusunun ne kadarını işinden sağladığıyla ilgili hissettikleri, şeklinde ifade etmiştir. Sağlıklı okul ikliminin var olduğu ortamlarda öğretmenin moral düzeyi yüksektir ve öğretmenler kendilerini çalışma ortamında iyi hissederler, böylece işlerini zevkle yaparlar (Hoy & Miskel, 1987).

Birey ve örgüt yaşantısında önemli bir faktör olan moral, günümüzde önemli bir problem olarak varlığını sürdürmektedir. Briggs ve Richardson (1992) değişimin, alışkanlık, statü, gelenek ve önceki yaşantılarla direkt bir negatif ilişkide bulunduğunu, eskiyi yeniye dönüştürdüğü için, çoğu kez tehdit edici olarak algılandığını söylemiştir. Bu nedenle, düşük öğretmen morali, değişim kaçınılmazken onu görmezden gelip, bir yana itmenin direkt bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Değişimin bir devrim değil, daha iyiye ulaşma yolunda bir yapılanma olduğu düşünülmelidir (DeBruyne, 2001). Birçok konuda endişe yaşayan öğretmenler değişimi başlatan değil ama ondan en çok etkilenen meslek gruplarından biridir. Her geçen gün öğretmenlerden beklentiler artmakta ve böylece bir moral problemini oluşturmaktadırlar (Lumsden, 1998). Öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak, öğretim müfredatını uygun bir şekilde uygulayabilmek için öğretmenlerden pek çok görevi yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu görevler, öğretmenlerin hayal kırıklığı yaşamalarına, yorulmalarına ve her görevi yapabilmek adına işler arasında boğulmalarına neden olmaktadır.

Okullar içinde buldukları toplumların aynasıdır ve toplumdaki yaşananları yansıtan birer alt sistemlerdir (Yetim, 2007). Okullar, ülkede yaşanan her türlü sosyal olaylarla ilgilenmeli ve çözüm yolu bulmak için çalışma yapmalıdır. Okulları ilgilendiren en temel sosyal sorun, öğrencinin anne ve babasının ayrılmış olması ve birlikte olan anne ve babanın yaşam şartlarına uyum sağlamak adına öğrencisinin eğitimiyle ilgilenmemesidir.

Burada oluşan ilgisizliği okulun ve dolayısıyla öğretmennin doldurması beklenmekte, bu da öğretmenlerin, işlerinde mutlu olup bunu öğrencilerine yansıtabilmelerinin ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Weil'e (1997) göre okullar, ailelerin üstlenmesi gereken pek çok rolü üstlenmektedirler. Bu nedenle okullar, üzerinde çalıştıkları ürünün insan olduğunu, yapılan hataların geri dönüşlerinin çok zor olduğu bilinciyle çalışmalar yapıp, okul ile veli işbirliğini dengelemeye çalışmaldırlar.

Günümüzde eğitim, okul, aile ve çevre arasında ortaklaşa paylaşılan çabalar bütünü olması gerekirken, bu yapının bozulduğu görünmektedir. Eğitim sistemini içerisindeki tüm mekanizmaların, sorunun farkında olmalarına rağmen, buna kalıcı bir çözüm üretemedikleri görülmektedir.

Okulların sorumluluklarının sürekli artmasına rağmen, toplumda yaşanan problemler, velilerin okullardan beklentilerini düşürmeleri ve başarıyı kurs merkezi, etüt merkezi gibi yerlerde ve özel derslerde aramaları az da olsa var olan desteklerini okullardan çekmelerine neden olmaktadır. Weil (1997), veli desteğinin öğretmen morali üzerinde çok büyük bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Shann (1998), yaptığı çalışmada, öğretmen ile veli ilişkisi ve veli desteğinin bir öğretmen için, öğrenci başarısı, yönetici desteği ve öğretim programına verdiği önemle eşit olarak değerli olduğunu ancak, bu alanda öğretmen tatmininin neredeyse yok denecek kadar az olduğunu saptamıştır. Ascher'e (1988) göre okullar, veliyi eğitim öğretim sisteminin içine katmayı ve desteklerini almanın yollarını bulmalıdırlar. Çünkü veli desteği hem okulların gelişmesine, hem de öğrenci ve okul personelinde olumlu davranışlar gelişmesine neden olmaktadır (Becher, 1986).

Hart, Wearing ve Conn (2000), öğretmen moralinin belirlenmesinde toplumsal etmenlerin, bazı sınıf sorunlarından daha önemli olduğuna dikkat çekmişlerdir. Ellis (1984) öğretmenleri motive eden ve morallerini yükselten üç örgütsel ilkeyi; katılımcı yönetim,

hizmet içi eğitim ve eşit ve destekçi değerlendirme sistemi olarak isimlendirmiştir. Bunlar, genellikle, örgütlerin özünde olması gereken faktörlerdir. Katılımcı yönetim, okulla ilgili kararların birlikte alınmasına ve öğretmenlere işlerinin nasıl yapılması gerektiğini ifade edebilmelerine ve seçim yapabilmelerine olanak tanır. Katılımcı yönetim, öğretmenin işini güven içerisinde yapmasına ve başarılı olmak adına gösterdiği çabanın artmasına neden olur. Jones (1997) tarafından yapılan bir araştırmada, karara katılma ve öğretmen morali arasında olumlu bir korelasyon bulunmuştur. Kişilere otokontrol, değerlendirme ve yeteneklerini sergileme şansı verilmesi, onların moral ve motivasyonunu artırır (Johnson & Johnson, 1999). Karara katılmanın diğer olumlu çıktıları ise; olumlu ilişkilerin gelişmesini desteklemek, daha fazla esneklik ve işbirliği, kişinin özsaygısının artması olarak sıralanabilir. Kimsenin diğerinin işine karışmadığı ve seslerin çıkmadığı okullarda tatminsizlik, duyarsız tutum ve davranışlar ortaya çıkmakta ve bu da öğretmenlerin otoriteyi sorgulamasına zemin hazırlamaktadır.

Öğretmen moraliyle ilgili bir diğer kavram iş stresidir. Öğretme, kişi için ilgi çekici ve tatmin edici olabileceği gibi, aynı zamanda, stres kaynağı da olabilir. Stres, kişinin beklenmeyen yaşantılarına karşı geliştirmiş olduğu olumlu ya da olumsuz davranışlardır. İnsanlar gün içerisinde bir şekilde stres yaşamakta ve yaşadıkları stresin birçok nedeni olabilmektedir. Benjamin (1987), stres yönetimiyle ilgili çalışmasında, stresin günlük yaşamın kaçınılmaz bir parçası olduğunu ve gerekli olduğunu anlatmıştır. Gereklilik konusunu ise, stres olmadan insanlar çevresine kayıtsız ve duyarsız kalırlar şeklinde ifade etmiştir.

Ciddi boyutlarda stres yaşamak, bazı kronik rahatsızlıklara, solunum hastalıklarına, sırt ağrılarına, yüksek tansiyon ya da diğer psikosomatik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Birçok insan için stres, hastalık kaynağı ve tedirginlik olarak görülmektedir. Günlük hayatın bir parçası olan stres, kişileri motive ederek, kişilerin düşündüklerinden çok daha fazlasını yapmasına olanak sağlar.

Öğretmenler, her gün, farklı düzeylerde stres yaşarlar, ancak, stresin kendisinden çok daha önemli olan faktör, öğretmenlerin stresle nasıl başa çıktıkları ya da çıkmaya çalıştıklarıdır. Long (1995) “İşyerinde Yaşanan Stres” isimli çalışmasında, iş ile ruhsal ve fiziksel sorunlar arasındaki ilişkiyi anlama konusunda bazı önemli kavramdan bahsetmiştir.

Long’a (1995) göre stres, kişilerarası bir etkileşimdir ve onların çevrelerindeki herhangi bir talepten doğabilir. Stres, kişinin yıkıcı olarak algıladığı herhangi bir nesne ya da kişinin kapasitesini aşan isteklerin, baş edemeyeceği, kendisini aştığını düşünen olayların varlığını algıladığında ortaya çıkar. Stresi yorumlama ve değerlendirme, stres yapıcı etmen ve kişinin ona verdiği tepki arasındaki ilişkide ikinci bir adımdır. Stresle başa çıkma yolları kişiden kişiye değişir ve kişinin değerleri, amaçları, özsaygısı, yaşam felsefesi gibi etmenler tarafından belirlenir.

Öğretmenler birey olarak stresi farklı açılardan ele alırlar ve geçmiş deneyimlerine dayanarak farklı başa çıkma stratejileri geliştirirler. Czubaj’a (1996) göre stres, yöneticinin öğretmeni sürekli denetlemesinden ve işin gerektirdiği taleplerden kaynaklanmaktadır. Kişinin davranışları, hayatındaki olayları belirler yani kişi kendi kaderini kendisi belirler. Öğretmenler stresle başa çıkmak için içsel ve dışsal iki çeşit kontrol yöntemi kullanırlar. İçsel kontrole sahip öğretmenler yaşadıkları problemleri çözebileceklerine ve durumu kontrol altına alabileceklerine inanırlarken, dışsal kontrollü öğretmenler, olayların onların yapabileceklerinin çok üzerinde olduğuna inanırlar. Bu nedenle, içsel kontrole sahip öğretmenler, dışsal kontrole sahip olanlara oranla stresle başa çıkma stratejileri geliştirme ve uygulamada çok daha başarılıdırlar. Berry (1999), stresle başa çıkmada kişiliğin etkisini iki farklı kişilik çeşidiyle açıklamıştır. O’na göre, bazı kişilik çeşitleri diğerlerine göre daha fazla stres yaşama eğilimindedirler. Örneğin, A tipi kişilik sürekli yoğun ve mutsuzdur, başarı odaklı yaşar, planlıdır ve planları dışına çıkmamayı tercih eder, sabırsızdır ve yaptığı işin bir an önce bitmesini ister, aşırı güven ve aşırı kaygı gibi duygularını sürekli en üst noktalarda

yaşar. Bunun aksine, B tipi kişilik sakindir, rahat davranışlar sergiler, grup çalışmalarını tercih eder, ev ve iş yaşantılarını kolayca birbirinden ayırabilir. Bütün bu nedenlerden dolayı, A tipi kişilik stres yaşamaya daha yatkındır.

Stres ve moral arasında ters bir orantı olduğu düşünülürse, okullar ve yöneticiler işe bağlı stresi azaltmak için farklı yöntemler geliştirmeli ve bu konuda ciddi çalışmalar yapmalıdırlar. Bunun için ilk akla gelen okulun fiziki ortamının iyileştirilmesi, daha yaşanır ve zevkle çalışılır bir hale getirilmesidir. Öğretmen ve öğrenciler, öğrenme sürecine yardımcı olan ve bu süreci olumlu yönde etkileyen ve destekleyen bir ortama ihtiyaç duyarlar. Bilindiği üzere öğrenmede, ihtiyaçlar hiyerarşisine göre kişinin öncelikli ihtiyaçlarının karşılanması gerekir.

Okul müdürleri, strese neden olan etmenleri kontrol etmeye yardımcı olacak örgütsel stratejiler geliştirmeli, iş tatmini ve morali yükseltme konusunda sorumluluk almalıdırlar.

Long ve Malone (1998), örgütsel ortamlarda stresi azaltıcı stratejileri; çalışanların iş yükünü dengeleme, takdir etme, çalışanları önemseydiğini ve onlarla ilgilendiğini gösterme, karşılıklı güven ortamı yaratma, iletişim kanalları oluşturma ve iş dışında informal ilişkiler geliştirmeye çaba gösterme olarak belirlemişlerdir.

Stresi azaltmak için yapılan önerilerin birçoğu okul kültürünü geliştirme ve çalışan personelin moralini yükseltme amacına yönelik olanlarla paralellik göstermektedir. Ortak stratejiler; karara katılma, ödüllendirme, çalışanla çalışmayı ayırt etme, profesyonel gelişme olanakları yaratma, destekçi liderlik ve veli/çevre desteği olarak özetlenebilir. Bu stratejileri birbirine bağlamak çok çaba gerektirir ancak, sadece, örgütteki stresin azaltılmasına değil, öğretmenlerin işlerine yönelik motivasyonlarının artmasına olanak veren olumlu bir atmosfer yaratılmasını da destekler. Czubaj'a (1996) göre, öğretmenler güdüledikleri zaman, sadece öğrencilere daha iyi öğrenme olanakları yaratmaz, aynı zamanda öğrenme sürecinin

geliştirilmesi yolunda çaba gösterir ve böylece olumlu bir döngünün oluşturulmasına da katkıda bulunurlar.

Traut, Larsen ve Feimer (2000), iş tatmininin yöneticiler için oldukça önemli bir konu olduğunu belirtmişler ve iş tatmininin çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek tutulmasıyla gerçekleştirilebileceğini vurgulamışlardır.

İş tatmini ve moralin bir şekilde motivasyonla bağlantılı ve etkileşim içinde olduğu düşünüldüğünde, öğretmenleri motive eden etkenlerin neler olduğu araştırılmalıdır. Motivasyonla bağlantılı olan ve en çok bilinen davranışsal teoriler Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisidir.

Herzberg'in çift faktör teorisi, çalışanın işine karşı olan tutumlarını belirlemek için hijyen faktöründen ve motivasyonel faktörden söz etmiştir. Hijyen faktörleri, şirket politikası, maaş, çalışma şartları ve kişiler arası ilişkiler gibi konuları içermektedir. Motivasyonel faktörler ise tanınma, yetki ve sorumluluk sahibi olma, takdir edilme, yapılan işin niteliği, başarı, terfi imkanlarının olması gibi konuları içermektedir. Çift Faktör Teorisi, bir iş ortamında hijyen ve motivasyonel faktörlerin bulunmaması durumunda tatminsizliğe yol açacağını belirtmiştir.

Ellis (1984), yöneticilerin onur verici ödüller kullanarak, öğretmenlerin moralini yükseltme ve onları motive etmekle yükümlü olduklarını belirtmiştir. Gawel, bu teorinin yıllar önce yapıldığını, öğretmenleri kapsamadığı için eğitime uyarlanamayacağını iddia etmektedir. Gawel (1997), Herzberg'in varsayımına karşı çıkan araştırmasında, araştırmaya katılan öğretmenlerin temizlik faktörlerinden çok fazla etkilenip, onları kendilerini güdüleyici etmenler olarak algıladıkları sonucuna varmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenler "maaş" faktörünü oldukça güçlü bir güdüleyici olarak algıladıklarını da vurgulamışlardır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, insanların ihtiyaçlarının sırayla gerçekleşebileceğini ve bir ihtiyaç karşılanmadan, diğer ihtiyacın karşılanamayacağını

belirtmektedir. Maslow'un hiyerarşisi piramit şeklinde bir grafikten oluşmaktadır. En alt basamakta fizyolojik ihtiyaçlar, ikinci basamakta güvenlik ihtiyaçları, üçüncü basamakta aidiyet ve sevgi ihtiyacı, dördüncü basamakta saygı ihtiyaçları ve en tepede de kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır..

Gawel'e (1997) göre bireyler, genellikle bir işten neler beklediklerini ifade etmede sorunlar yaşamaktadırlar. Yöneticiler bireylerin neler istediklerini anlamaya çalışmak yerine çalışanlarına kendi isteklerini sunmaktadırlar.

Öğretmenler, diğer işgörenler gibi belirli bir şablona göre çalışamazlar ve farklı etmenler veya ihtiyaçlarla güdülenebilirler. Yöneticiler, öğretmenleri, bireysel ya da grup olarak dikkatli bir şekilde dinlemeli, daha sonra bu yönde güdüleyiciler kullanarak öğretmenlerin işlerini daha iyi ve moralleri yüksek bir şekilde yapmalarına yardımcı olmalıdırlar.

Geçmiş yıllarda öğretmen morali üzerine yapılan araştırmaların bulgularına göre öğretmenlerin dışsal güdülenmeden çok içsel güdülenmeye değer verdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Pastor (1982), öğretmenlerin karara katılma, özgürlük ve bağımsızlık, kendilerine öğrenme fırsatları verilmesi, bilgi ve becerilerini rahatça kullanabilme, yaratıcılarını dışa vurabilme ve rekabet gibi konuları daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Sergiovanni (1991), öğretmenlerin içsel ödüllerde daha fazla tatmin edici bir yön bulduklarını belirlemiştir. Öğretmenlerin öğrencileri etkileyerek elde ettikleri başarı duygusu, yaptıkları işte ön plana çıkma ve kabul edilme duygusunu tatmaları ve kendilerini yaptıkları işten sorumlu hissetmeleri ve bu sorumluluğa değer verdiklerini yaptığı araştırmalarla ortaya koymuştur.

Öğretmen moralinin çok önemli olduğu yapılan pek çok araştırma tarafından ortaya konulmuştur. Thacker ve McInerney (1992), yaptıkları araştırmalarında, olumlu bir iklimine sahip okullarda çalışan öğretmenlerin daha verimli ve üretken olduklarını, morallerinin



yüksek olduğunu, işlerinden tatmin olduklarını ve buna bağlı olarak öğrenci başarısının da yüksek olduğunu kanıtlamışlardır.

Lumsden (1998), okulda olumlu bir iklim yaratma ve öğretmen moralini yükseltmeye çalışmakla sorumlu olan kişinin okul müdürü olduğunu söylemiştir. Yönetici desteği, öğrenci davranışları, olumlu okul iklimi ve öğretmenlerin kararlara katılımı onların iş tatminiyle ilgili olduğunu ileri sürmektedir. Moral, kişinin iş ortamındaki rolüne ait algılarını kapsar ve öğretmenin ihtiyaçlarının ne kadarının karşılandığıyla ilgilidir. Yöneticilerin, öğretmenlerin ihtiyaç ve isteklerinin farkında olmalarını, öğretmenlerini desteklemelerini ve iş tatmini ile öğrenci başarının yüksek olduğu bir iklim oluşturmaya çalışmalarını önermektedir.

### **Öğretmen Moralini Etkileyen Etmenler**

Moralle ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmalar incelendiğinde öğretmen moralinin okul iklimi, yönetici davranışları ve öğrenci başarısı ile ilgili olduğu ve birinin diğerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Adams (1992), çalışma ortamındaki olasılıkları kontrol eden ve öğretmenlerin desteklenmesinde birincil öneme sahip olan kişilerin okul müdürleri olduğunu söylemektedir. Okul müdürleri, öğretmenlerin işlerini kolaylaştırma ile morallerini, özsaygısını ve öz yeterliklerini artırmadan sorumludurlar.

Eren (2001), bir örgüt ortamında; birlik ve beraberlik hissi, direnme ve pes etmeme, dinamik yapı, yaşanan olumsuzluklara karşı koyma, aidiyet duygusu ve lidere itaat duygusunun işgörenlerin morallerini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

Eren (2001), yine bir örgüt ortamında; duygusuzluk, gevşeklik, kavgalar ve çatışmalar, kıskançlıklar ya da çekememezlikler, işbirliği duygusunun yokluğu ve kötümserliğin işgörenlerin morallerini olumsuz yönde etkilediğini söylemiştir.

Bursalıoğlu (1998), yöneticinin tutum ve davranışının, örgüt içerisindeki iletişimin, gruplaşma ve üyeler arasındaki çözülmenin, örgütün hedeflerine ulaşma çabasının, sorunlu üyelerin sayısının, örgütteki açık ve gizli çekişmelerin, öğrencilerin başarı durumlarının, çevrenin öğretmenler üzerindeki baskılarının, eğitim örgütlerinde morali belirleyen etmenler olduğunu söylemiştir. Yine Bursalıoğlu (1998), normal bir yöneticinin morali ve verimi düşüreceğini; yumuşak huylu yöneticinin verimi düşüreceğini ve morali yükselteceğini; sert tutumlu yöneticinin verimi yükselteceğini ve morali düşüreceğini; demokrat yöneticinin verimi ve morali yükselteceğini iddia etmektedir.

Jacobs (2001), okul müdürlerinin, öğretmen ve öğrenci başarısında en fazla etkiye sahip olan etmen olduğunu söylemiş, müdürlerin işlerini yapma şekli ve işlerini yaparken sergiledikleri davranışların okulun işleyişini etkilediğini belirtmiştir. Okul müdürünün; açık, tutarlı olarak adil kararlar vermesi, okulda disiplini, güvenliği ve düzeni oluşturması, akademik başarıya odaklanması, öğretmen moralini yükseltmeye çalışması ve öğretmenlere rehberlik yapması, öğretmen performansını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir.

Öğrencilerin öğrenme ve başarıma istekleri, öğretmenlerin moralini etkilemektedir. Öğrenci başarısı öğretmeni daha fazla heveslendirmekte iken öğrencinin başarısızlığı, öğretmenin cesaretini kırmaktadır. Çoğunlukla öğretmenler, öğrenci duyarlılığına ve isteğine, kendi isteklerinden daha önemli olarak değer vermektedir. Öğrencilerdeki düşük motivasyonu ise cesaret kırıcı olarak değerlendirmektedirler (Stenlund, 1995).

Öğretmenler gün içerisinde zamanlarının büyük bir bölümünü öğrencilerle geçirdikleri ve dış çevresiyle çok fazla etkileşim içinde bulunmamalarından dolayı, başarılarını diğer meslektaşları ve müdürleriyle paylaşmaya zaman bulamamaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin, öğrenci başarısına çok daha fazla önem vermelerine ve kendilerini buna odaklamalarına neden olmaktadır (Goodwin, 1987).

Morali etkileyen bir başka etmen ise daha önce açıklandığı üzere strestir. Stres kişide fiziksel ve duygusal bir yorgunluk oluşturarak, onun moral ve motivasyonunu, işinden tatmin olma derecesini ve işine bağlılığını azaltır. Çok fazla stres altında olan bireyler ideallerini, işine karşı olan ilgisini ve amaçlarına ulaşma isteğini sekteye uğratar (Lumsden, 1998).

Brodinsky ve Neill (1983) tarafından yapılan bir araştırmada, okul müdürü ve öğretmenlerden, öğretmen moralini ve motivasyonunu artırmada etkili olan etmenlerin neler olduğunu belirtmeleri istenmiştir. Öğretmenler, yönetime katılma, hizmet içi eğitim alma, sistemli ve rehberliği amaçlayan bir değerlendirmenin olumlu etkilere sahip olduğunu belirtmişlerdir. Karara katılmanın, öğretmenlerin statülerinin arttığını hissetmelerini, okulu ve işlerini daha fazla sahiplenmelerini ve kendilerini daha rahat hissetmelerini sağladığı sonucuna varılmıştır. Hem okulun hem de öğretmenin performansı ve başarıları artmakta, karşılıklı bir güven ortamı oluşturulabilmektedir.

Hizmet içi eğitimler, öğretmenler arası işbirliği ve fikir paylaşımına, okulda bir dayanışma ortamının oluşmasına, öğretmenlerin kendilerini tanıma ve geliştirme isteğine neden olmaktadır.

Ellis'e (1984) göre, iyi planlanmış ve yapılandırılmış bir değerlendirme sisteminin kullanılması ile öğretmenler, dönüt almakta ve eksikliklerinin neler olduğunu farkına vararak bu yönde gerekli önlemler geliştirmektedirler. Performans değerlendirme sistemi eğer düzgün yapılandırılmaz, tarafsız ve geliştirmeyi amaç edinerek yapılmazsa ise soyutlanma, güvensizlik ortamı ve tatminsizlikle sonuçlanabilir.

Jarnagin (2004), "Öğretmen Moralini Etkileyen Davranış Ve Olaylar" isimli çalışmasında, öğretmen moralini etkileyen iki esas sorunu, olumsuz öğrenci davranışı ve yönetimin desteğinin olmayışı olarak belirtmiştir. Öğretmenlere göre, olumsuz davranış sergileyen problemlili öğrenciler ve yönetimin öğretmene yaklaşımı öğretmenlerde tatminsizlik ve öfke duygularının yerleşmesine neden olmaktadır.

Blase ve Kirby'ye (1992) göre, öğretmen moralini yükseltme sürecinde, öğretmenlere destek sağlamak açısından okul müdürleri çok önemli bir yere sahiptirler. Öğretmen moralini yükseltme ile ilgili önerilerin en başında, yönetsel kararlar alınırken öğretmenleri sürece dahil etme ve öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine fırsat verme gelmektedir. Öğretmenin yaşadığı sıkıntı veya sıkıntılarda arkasında durma, öğrenci disiplin olaylarında öğretmenini destekleyen ve çözümsel davranışlar sergileme, öğretmenlere kendi disiplin kuralları ve çözüm yolları üretmelerine imkan verme ve öğretmenin otoritesinin hissedilmesi için politikalar geliştirme öğretmen moralini olumlu yönde etkileyeceği düşünülen önerilerdendir.

Okul müdürü, öğretmenlerinin yüksek bir moral düzeyine erişebilmeleri için öncelikle, kendisinin yüksek morale sahip olması gerekir. Cesaret, disiplin ve paylaşmak için istekli olmalıdır. Başarıya ulaşma konusunda güçlü bir inancı olmalıdır.

Bir okul müdürünün; öğretmenleri överek ve onlara güven vererek, öğrenci ve velilerle yaşanabilecek çatışma durumlarında öğretmeni destekleyerek, öğretmenin fiziksel rahatlığına önem vererek, yönetsel eylemlerde sorumluluk alarak, geçerli olan öğretim yöntemleri, araçları, teknikleri, stratejileri ve uygulamaları hakkında bilgili olduğunu göstererek, öğretmen moralini doğrudan etkileyebileceği ifade edilmektedir (Üstüner, 1999).

### **Öğretmenlerde Düşük Ve Yüksek Moral**

Yaşamı sürdürebilmek adına çalışmak, birey için yorucu ve bütün enerjisini tüketen bir etkinliktir. Çalışmak bazı bireyler için bir doyum kaynağı olabileceği gibi, bazı bireyler için, mutsuzluk ve üzüntü kaynağı olabilmektedir (Herzberg, 1993).

Parks (1983), insanların yüksek moral elde etmek ve bunu devam ettirebilmek adına bazı ihtiyaçlarının olduğunu söylemiştir. Bu ihtiyaçlar; güdülenme psikolojisi üzerine kurulmuş olup, kendini iyi hissetme, ekonomik endişelerin olmaması, fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz etkileyecek ortamlardan uzak bir hayat sürdürme, yaratıcılığını sergileme ve diğer insanların da bunu yapmasına olanak verme, sevme ve sevilme özgürlüğüne sahip olma

gibi özellikleri içerir. İnsanların temel ihtiyaçları karşılandığında iş doyumu ve yüksek moral ortaya çıkabilir. Morali etkileyen faktörler kişiden kişiye farklılık göstermesine rağmen, öğretmenlerin moralini etkileyen ana etkenler büyük bir oranda tüm öğretmenler için geçerlidir.

Öğretmen açısından yüksek moralin ne olduğunu anlamak için öncelikle düşük moral düzeyine sahip öğretmen moralini incelemek gerekir. Koerner (1990), iş yaşamının kişiye anlam ifade etmemesi, yanlış olanları değiştirmedeki yetersizlik ve sonrasında oluşan öfke, farklı ve karışık amaçlar içinde bocalama, kaynakları zorlayan ve karşılanamayan istekler olayı kırılma noktasına taşımaktadır. Brodinsky ve Neill (1983), okullarındaki öğretmen moralinin düşük olduğunu söyleyen idarecilerle yaptığı araştırma sonucunda, kendilerini işe verememe, okul yöneticileriyle inatlaşma ve böylece üretkenlikte azalma, toplumun öğretmenlere yeterince saygı göstermemesi, düşük maaş, yetersiz kaynak ve imkânlar, yetersiz yönetsel teftiş, öğretmen moralinin düşük olmasına neden olan etmenler olduğu sonucuna varmıştır. Moral çalışmalarının ilklerinden olan ve Strickland (1962) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenin okul saatleri içerisinde fırsat bulup kendine vakit ayıramamasının, çok fazla kırtasiyecilik yapılmasının, okul müdürünün destek vermemesinin ve işbirliği yapmamasının, okulun fiziksel imkânlarının yetersiz olmasının, okulun diğer personelleriyle işbirliği ve iletişimin iyi olmamasının, aşırı iş yükünün, düşük maaşın, veli ilgisizliğinin, öğrencilerde yaşanan disiplin sorunların ve materyal eksikliğinin, düşük morale neden olduğunu belirtmiştir.

Mendel'e (1998) göre, öğretmen moralinin düşük düzeyli olması, üretkenliğinin azalmasına, öğrencilere ilginin en alt düzeye inmesine, iş arkadaşlarına yabancılaşmasına, depresyona, devamsızlığa, genel bir yorgunluk ve tükenmişlik haline neden olabilmektedir. Clough'a (1989) göre, düşük moral öfke, yabancılaşma ve kendini güçsüz hissetmeye neden olabilir. Evans (1997), düşük statü, düşük maaş ve özgürlüğünün olmamasının öğretmen

moralinin düşmesindeki en önemli üç faktör olarak belirtmiştir. Dinham ve Scott (1994), öğretmen moral düzeyinin düşmesinin eğitim politikasında yaşanan değişimlere, okul ortamında sosyal problemlere, toplumda öğretmenin statüsünün günden güne düşmesine ve mesleğin değer kaybetmesine, Yönetim sisteminin tam anlamıyla amacına uygun yapılmamasına ve artan iş yükü gibi etmenlere bağlı olduğunu ileri sürmektedir.

Barth (1990), okulların gelişmesinde etkili olan etmenleri araştırdığı çalışmasında, öğretmenlerin takdir edilmediğini ve bunu yaşamaktan memnun olmadıklarını, okul saatleri içinde ve hatta evde bile çalıştıklarını ama tüm bunlara rağmen toplumda saygı göremediklerini belirtmiştir. Öğretmenler yönetime, topluma ve çoğu zaman kendilerine bile güven duymadıklarını bildirmişlerdir. Birçok öğretmen, birbirlerinden soyutlandırıldıklarını ve öğretmenlerin kendi içlerinde ayrıştırıldıklarını söylemişlerdir.

Unruh ve Turner (1970) göre; öğretmenlerin verdiği notların yüksek ya da düşük olması, memnuniyetsizliğin çok fazla olması, öğretmen ve öğrencilerdeki başıboşluk, etkinliklere ve toplantılara katılımın sağlanmaması, izin alma isteklerinin artması, alınan görevde isteksizlik, yeniliğe ve değişime kapalılık, başka okullara tayinler, yapılması gereken hazırlıkların yapılmaması, zamanın yönetimini kullanamama, kin duygusu içerisindeki davranışlar, klik oluşturma eğilimleri, eleştiriler, bıkkınlık emareleri, sorumsuzlukların duygusundaki artış, düşük moralin belirtileri olarak tanımlanmıştır.

Bir örgütte düşük moralin en önemli göstergesi, işgörenlerin örgütten ayrılmaları ve başka bir örgüte geçme çabalarıdır. Örgütte kalmak zorunda olanlar ise, işe gelmeme, hasta olmadığı halde hasta olduğunu söyleme, gibi davranışlar sergilerler (Gürsel, 1995).

Okul örgütleri sağlıklı bir iklime sahip olduğunda ve moral düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, öğretmenler kendilerini iyi hissetmekle kalmazlar, aynı zamanda yaptıkları işten tatmin olurlar ve bu durum onların mutlu olmalarına neden olur (Hoy ve Miskel, 1987).

Napier (1966) göre, öğretmenin bir birey olarak okul müdürü tarafından takdir edilmesi, okul müdürünün öğretmenlerinin yeterli olduğuna olan güveni ve inancı, öğrenci disiplin sorunlarında okul müdürünün öğretmenin yanında tavır alması, okul gelişimi ile ilgili kararlara katılma ve görüş bildirme, yeterli öğretim materyali ve imkânlarla sahip olunması, tarafsız görev dağılımı ve eşit iş yükü, iş güvenliği, gerekli hizmet içi eğitimleri sağlama, öğretmen moralinin yüksek olmasını sağlamaktadır.

Clough (1989), yüksek morali, ait olma duygusu, birliktelik, başarı, grup ve özsaygı gibi kavramlarla ilişkilendirmiştir. Dinham (1994), yüksek öğretmen moralinin, öğrenci ve öğretmen başarısı, öğrenci davranışlarını olumlu yönde etkilemek ve değiştirmek, toplum ve çevre tarafından onaylanma ve kabul görme, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler kurmayla ortaya çıktığını belirtmiştir. Washington ve Watson'a (1976) göre moral düzeyi yüksek öğretmenler, sabah işe gitmek için sabırsızlanırlar ve akşam okuldan ayrılmada acele etmezler; değişen okul kuralları ve öğretim programlarına kayıtsız kalmayarak gerekenleri yaparlar; okul etkinliklerine ve toplantılarına katılırlar; görevleri dışındaki okulla ilgili her türlü görevi yerine getirmeye çalışırlar; okulun ve eğitim sisteminin bir parçası olmaktan gurur duyarlar, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için çaba harcarlar; okul-çevre ilişkilerini geliştirmede aktif rol oynarlar.

Öğretmen moral düzeyinin yüksek olduğu okulların kendilerine özgü, belirgin özellikleri vardır. Bu tür okullarda çalışanlar kendilerini iyi hissederler, görevlerini eksiksiz ve tam olarak yerine getirirler, kendilerine güvenleri tamdır ve disiplinli bir çalışma sistemine sahiptirler (Whitaker ve ark., 2000).

Ellenburg (1972), öğretmen moralini, öğrenci başarısından öte, okulun karakterini belirleyen bir unsur olarak nitelendirmiştir.

Yine Unruh ve Turner (1970) göre; yardımlaşma isteği, toplantılara ve etkinliklere katılma isteği, başkalarına yardım etme isteği, kendini geliştirme, öğretimi şevkle yapma, öğretimi coşkulu bir öykü olarak görüp anlama, öğrencilere vizyon kazandıracak öğrenme araçları kullanma, problemlerin çözümü için çözüm yolları arama, öğretmen ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler kurma, okul içerisinde nesnel olmaya çalışma, gruba aidiyet duyma, problemlere yardımcı ve yapıcı bir tavır sergileme, başkalarının başarılarından mutluluk duyma, düşüncelerini başkaları ile paylaşma, yardımcı hizmetlerden etkin olarak yararlanılması, denetmenlerin rehberlik yapması, yüksek moralin belirtileri arasındadır.

Roosevelt'e göre olumlu morale sahip öğretmenler, sabahları işe gitmek isterler ve akşamları okuldan ayrılmak için acele etmezler; öğretim etkinliklerinin uygulanmasına yardım ederler; okul etkinlik ve faaliyetlerine gönüllü ve aktif olarak katılırlar; kendi görevlerinin dışındaki, çeşitli okul görevlerini de yapma konusunda istekli olurlar; okulun, sistemin ve öğretmenlik mesleğinin bir parçası olmaktan dolayı tatmin olurlar; okulun amaçlarını ve felsefesini desteklerler; okul ile çevre ilişkilerini iyileştirilmesi için çaba harcarlar (Üstüner, 1999).

### **İş Doyumu**

Frank Taylor, ilk kez 1911 yılında iş doyumu kavramını dile getirmiş ve iş doyumunun ölçülmesi için çalışmalar yapmıştır. Taylor iş doyumunu, maddiyata ve ödüllendirmeye dayandırmıştır. Hoppock (1955), iş doyumunun, genel doyumun bir parçası olduğunu söylemiştir. Elton Mayo (1945), bir fabrikada çalışan işçiler üzerinde yaptığı araştırmasına göre, iş doyumunun en önemli belirleyicisinin grup içi iletişim olduğunu söylemiştir. Grup içi iletişimin, iş doyumunu etkileyen diğer değişkenlerden daha önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bektaş, 2003).

İş doyumu kavramına ilişkin çok fazla tanım bulunmaktadır. İş doyumu, en genel tanımıyla bireylerin işlerinden elde ettikleri memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. İş



doymu, iş özelliklerinin bireylerin istekleriyle örtüştüğü zaman gerçekleşen ve bireyin işinden memnuniyet duymasını sağlayan bir kavramdır. İş doymu temelde, kazanç ve kazancın paylaşılma şekli, işin farklılığı, işteki terfi imkanları, yöneticilerin işgörene olan davranışı, iş yerindeki samimiyet duygusu gibi etmenler tarafından belirlenmektedir.

İşgörenler belirli gereksinimlerini karşılamak için, işin ve iş ortamının kendi kişisel değerler yargılarıyla aynı seviyede olmasını beklemelidirler. İşgörenin gereksinimleri ve benimsediği değer yargılarının yaptığı iş ile uyumlu olması sonucunda iş doymu ortaya çıkacaktır. Kısacası iş doymu, işin farklı taraflarına yönelik gösterilen olumlu tutumların bir arada olmasıdır (Erdoğan,1999).

Bir insan, hayatının her alanındaki beklentilerini karşılayabilmesi veya karşılayamaması durumuna göre doyum veya doyumsuzluk yaşayacaktır. Kişi, yaşamının bir alanından kaynaklanan doyumun ya da doyumsuzluğunun yaşamının diğer alanlarını da etkilemesi mümkündür (Demir, 2001).

İş doymu kavramı, işgörenin işinden kazandığı gelirler, birlikte çalışmaktan mutluluk duyacağı arkadaşları ve iş sonucunda elde edilen üründen duyulan hazzın ortak kesişimidir.

İş doyumunun yüksek düzeyde olması yöneticilerin istedikleri bir durum olarak göze çarpmaktadır. Çalışanın elde ettiği yüksek iş doymu örgütün iyi yönetildiğinin bir göstergesi olarak görülmektedir. Bu durum kolaylıkla gerçekleştirilemez ve satın alınamaz. Temel olarak davranışsal yönetimin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş doymu, bir örgütte olumlu bir örgütsel iklim oluşturulmasının bir ölçütü olarak görülmektedir (Ulusoy, 1993).

İş doymu, işgörenin başarılı olması için bir güdüleme aracı, aidiyet duygusunun ön koşulu, personeli devamsızlığını ortadan kaldırmaya yönelik bir unsur olarak görülmektedir. Yapılan birçok araştırmada iş doyumunun, aidiyet duygusu kazandırdığı, devamsızlığı azalttığı ve moral ve motivasyonu yükselttiği sonucuna varılmıştır (Naktiyok ve Küçük, 2003).

İş doyumunu araştırmalarına önem veren ve işgörenlerinin iş doyum düzeylerini araştıran kuruluşlar, işletmede oluşabilecek problemleri önceden belirler, işgörenlerle yönetim arasındaki iletişimin daha sağlıklı yürütülmesini sağlar. Böylece iş doyumsuzluğunun sonuçlarından olan ve işletmelere yüksek maliyetler yükleyen devamsızlık ve olumsuz sendikal hareketlerin önüne geçerler (Ağan, 2002).

Birey hayatının önemli bir kısmını, ideallerine uygun bir iş bulmak ve kendisine, çevresine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmek için çalışmaktadır. Kişi, günlük hayatının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmek zorunda kalmaktadır. Birey çoğu kez işinde sahip olduğu psikolojiyi ve işiyle ilgili çalışmalarını iş dışındaki hayatına yansıtmaktadır. Yani iş, sadece parasal olarak değil, psikolojik olarak da bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olmaktadır (Öztürk ve Özdemir, 2003).

### **İş Doyumunu Etkileyen Etmenler**

İş doyumunu etkileyen etmenler, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler olarak iki ayrı başlıkta incelenmektedir:

#### **Bireysel Etmenler**

Bireysel etmenler ya da kişisel etmenler, iş doyumunu üzerinde oldukça yoğun bir etkiye sahiptirler. Kişilerin, dünyaya geldiklerinde buldukları çevre ve bu çevrenin sosyal yapısıyla ilişkili olarak yaş, cinsiyet, meslek, medeni durum, eğitim düzeyi ve buna benzer bir takım özellikleri bulunmaktadır (Kolçak, 2012). İşgörenin işinde gerçekleştirmeyi düşündüğü idealleri, işgörenin iş değerlerini belirler.

#### **Cinsiyet**

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda, genel olarak iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmamış olmasına rağmen, yapılan bazı araştırmalarda işin türüne göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu az da olsa etkilediği görülmüştür. Kadın öğretmenlerin

fizyolojik ve psikolojik yapıları gereği öğretmenlik mesleğine uyumlulukları, işe olan ilgi ve motivasyonlarını artırmakta, dolayısıyla da iş doyumunu artmaktadır. Kadın öğretmenlerin iş doyumlarının, erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Kadın öğretmenlerin işleriyle ilgili etkinliklere daha fazla önem verdikleri, işlerine daha bağlı oldukları ve mesleklerini benimseme oranının erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür (Kolçak, 2012).

Kadın öğretmenlerin meslek yaşamlarının dışında ev işlerini yapıyor olmaları, kendilerini geliştirebilme konusunda eksiklik duymalarına, iş performanslarının ve başarı düzeylerinin düşmesine ve doyumsuzluk yaşamalarına sebep olacaktır. Kadın öğretmenlerin ödül almak ve yükselebilmek için, erkek öğretmenlere göre daha çok emek harcamaları gerektiğine yönelik düşünceler nedeniyle; daha az doyum elde ettikleri görülmüştür (Solmuş, 2004).

### **Yaş**

Balcı'nın (1985) iş doyumunu ile ilgili yaptığı bir araştırmasında; yaş ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını söylemiştir. Lakin yaş değişkeninin, kıdem değişkeniyle birlikte iş doyumunu etkilediği belirtmiştir.

İş doyumunu genel olarak yaş değişkeniyle birlikte doğru orantılı olarak artmaktadır. Gençlerde iş doyumunun, yaşı büyük olanlara nazaran daha düşük olduğu düşünülmektedir. Bunun başlıca nedeni, gençlerin büyük bir çoğunluğunun kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulma konusunda başarısız olmaları dolayısıyla ilk işlerinde hayal kırıklığı yaşamalarıdır. Yaşlı olan işgörenler, yaş ve iş doyumunu açısından bazı avantajlara sahiptirler. Daha yaşlı işgörenler istenilen iş ortamlarıyla, mevcut durumdaki iş ortamlarını kıyaslayarak daha iyi sonuçlar elde edebilirler. Bununla birlikte tecrübe değişkeninin, maaş oranını arttırdığı söylenebilir. Yaş ilerledikçe işle ilgili ödüllerin artması ve işle ilgili koşullara uyum sağlanması, iş doyumunu artırıcı etmenler olarak görülebilmektedir (Kolçak, 2012).

Erdoğan'a (1999) göre, işgörenlerin yaşı, iş doyumunu etkilemektedir. Bireyler yaşlandıkça de kıdem yılları arttıkça, işlerinden daha fazla doyum elde edebilirler. Bireylerin yaşlandıkça yaşamdan ve işlerinden beklentileri azalmaktadır. Bireyin kıdem yılı arttıkça, işine ve çevresine alışır, buna bağlı olarak iş başarısı yükselir. Yeni işe başlayan genç bireyin, işten beklenti düzeyi yüksek olduğundan, işine alışması tecrübe ve kıdem kazanıncaya kadar devam edecektir. Dolayısıyla iş doyum düzeyi, yaşlı bireylere göre daha düşük bir düzeyde olacaktır.

### **Eğitim Düzeyi**

Eğitim düzeyi ile iş doyumunda arasında aynı meslek grubu içerisinde olmak kaydıyla, olumsuz bir ilişki olduğu, özellikle ücret konusundan kaynaklı olduğunu gösteren araştırma sonuçları bulunmaktadır. Eğitim düzeyi işgörenin hem işine karşı olan tutumunu, hem de iş performansını etkiler. Kişinin eğitim seviyesi düşük olduğunda, onu işe motive etmenin daha kolay olduğu söylenebilir. Çünkü kişinin beklenti ve istekleri eğitim seviyesi yüksek olan kişilere oranla daha düşüktür. Bu beklenti ve isteklerin karşılanma olasılıkları daha fazladır. Beklentilerin karşılanması sonucunda, kişiler örgüt içerisinde kendilerini daha mutlu hissederler ve iş doyum düzeyleri artar. Beklentileri ve istekleri karşılanamayan kişiler ise tükenmişlik ve stres yaşar ve iş doyum düzeyleri düşer (Ünal, 2003).

### **Statü ve Kıdem**

Statü, bir kimseye toplumda başkaları tarafından verilen değerlerden meydana gelen bir kavram olarak açıklanabilir. Birey, bir statüye sahip olabilmek için çaba harcamaktadır. Statü, beraberinde saygıyı getirir. Yani, bir statüye sahip olan kişi bunun karşılığında iş arkadaşlarından ve normal hayatındaki kişilerden saygı görür. Statünün kazanılmasında işverenin davranış ve tutumları da rol oynamaktadır (Eren, 2011). İşgörenlerin büyük çoğunluğu, örgüt içinde sözü geçer biri olmak, güç sahibi olmak, saygınlık kazanmak, örgütte kendini önemli hissetmek, yeni bir statüye sahip olmak için çalışır. İşgörenin çalıştığı

kurumdaki statüsü, yöneticiler ve iş arkadaşlarından gördüğü itibar, onun işine olan motivasyonunu artırmaktadır (Genç, 2010).

İş hayatına yeni başlayan kişiler, işlerinden doyum sağlama konusunda yüksek motivasyona sahiptirler. Bu dönemdeki teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. İş ve iş ortamı yeni olması kişiye farklı ve cazip gelebilir. Elde edilen bu doyum, işgörenin çalışma azmini ve cesaretini kırabilmekte ve kurum içerisinde yükselmeyi yavaşlatmaktadır (Yelboğa, 2009).

### **Kişilik**

Kişilik yapısının işe uygunluğu, iş doyumunu etkileyen bir faktördür. İşin gereksinimi olan beceriler kazanılabilir ve sonrasında geliştirilebilir. Fakat duygusal olarak uygun seviyeye gelememiş, kendini geliştiremeyen işgörenler, eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun, çalıştığı iş yerine zarar vereceklerdir. Olgun karakter sahibi olan kişiler, kararlı, azimli ve sabırlı olduklarından dolayı, iş doyumları yüksektir. Bireyin iş doyumunun, özel hayatına etkisi üzerine yapılan çalışmalarda, işinden memnuniyet duyan işgörenin yaşam ve çevresiyle daha uyumlu olduğu sonucuna varılmıştır. İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen etmenler arasında kişiliğin önemli bir yere sahip olduğu görülmüş lakin yaşam ve çevreyle olan uyumu yakalamanın her zaman mümkün olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Kolçak, 2012).

Özgüveni yüksek olan, öz benlik duygusunu gerçekleştiren kişilerin işlerinden çok daha fazla doyum sağladıkları saptanmıştır (Başaran, 1992).

### **Örgütsel Etmenler**

Örgüt kültürünün güçlü olması, örgüt üyelerinin örgüt kurallarını kabullenmesini ve buna bağlılık göstermesini sağlar. Örgüt kültürünün zayıf olduğu durumlarda, ortak bir amaç olmadığından, yöneticiler ve üyeler arasındaki iletişim eksikliği, güvensizlik, düşmanlık ve olumsuz örgüt iklimini meydana getirir. Bu örgütlerde işgörenler değişime karşı direnç gösterirler. Onlar için kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı vardır (Koçak, 2006).

Kişiler, örgüt için bir şeyler ortaya koydukları zaman takdir edilerek, değer görürler. Kendini örgüte adanmış kişilerin bakış açısı, örgütü değersiz bir topluluk olarak görmek yerine, doyum sağlayacağı, mutlu olacağı bir ortam olarak görmesini sağlar. Örgüt kültürü, bir örgütün duygularını, amaçlarını, ortamını ve özelliklerini anlama çabasıdır (Hoy & Miskel, 2010). Örgüt kültürü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Örgütsel etmenlerden önemli olanlarını şu şekilde gruplayabiliriz:

### **İşin Kendisi**

İşgörenler, kendileri açısından yaptıkları işin bir anlam taşımasını isterler. Birçok işgören yaptığı işin önemli olduğunu düşünür ve bundan doyum sağlar. Bireyler genel olarak yeni ve değişik bir ortam istedikleri için işlerinden kolayca sıkılabilirler. Uzun süre aynı uğraşı veren işgören için, iş kısa zamanda sıkıcı bir hal alabilir. İşinden sıkılan ve tükenmişlik yaşayan bir kişinin işinde verimli olması düşünülemez (Günbayı, 2000).

Terfi, çalışılan işten elde edilen kazancı arttıran, işgörenin toplumsal statüsünü yükselten bir kavramdır. Bu yüzden işgörenler, çalıştıkları işlerde yükselmek yani terfi almak isterler. Yükselme isteğine sahip olan kişiler, ilerleme imkanı buldukları işlerden üst düzeyde iş doyumunu elde ederler. İşgörenin, işinde başarılı olması halinde, yükselme imkanı bulması, yaptığı işten elde ettiği doyumunu artıracaktır (Eroğlu, 2009).

### **Takdir**

İşverenin, işgörenleri adaletli bir şekilde ödüllendirilmesi, işgörenin iş doyumuna olumlu katkı sağlar. İşgörenler genellikle yaptıkları işlerin karşılığında ücret beklentisi içerisinde olup, ödül konusundaki beklenti düzeyleri yüksek olmaz. Bununla birlikte performansı iyi olan kişilere ödül verilmesi, işgörenlerin doyum sağlmasına yardımcı olacaktır. Ödüllendirme sistemindeki en önemli etken, adil bir şekilde ödül tespit edilmesidir. Ödülün hak eden veya etmeyen tüm çalışanlara verilmesi, ödülü hak etmeyene motivasyon

sağlamayacağı gibi, hak eden işgörenin de iş doyumunu olumsuz etkileyecektir (Erdoğan, 1999).

Ödüllendirmeye birlikte, performanslarından dolayı çalışanların takdir edilmesi de önemli bir doyum etkenidir. Takdir gösterişsiz bir şekilde, samimi ve adil olmalıdır. Aksi durumda, personel arasında huzursuzluk, tatminsizlik ve gereksiz takdir davranışına karşı düşmanca bir tavır takınılabılır (Eren, 2011).

Çalışanlarını etkilemek isteyen yönetici, onlara tatmin edici ödüller vermek zorundadır. Her kurumun kendine has bir ödül dağıtma sistemi bulunmaktadır. Terfiler, maaş artışları, tanıma, takdir etme ve bazı kaynaklara ulaşma olanağının sağlanması gibi ödüllendirmeler kişilerin iş doyum düzeylerini artıracaktır (Aydın, 2010).

### **Çalışma Şartları**

Hem fiziksel, hem de sosyal yönden daha güvenli bir iş ortamında çalışmak, işgörenin işine karşı pozitif duygular geliştirmesine yol açar ve iş doyumunun artmasına sebep olur (Şen, 2008).

İşgörenler için çalışma ortamındaki fiziksel koşullar büyük önem taşımaktadır. İşgörenlerin işyerlerinde olmasını tercih ettikleri özelliklerden bazıları; işin eve yakınlığı, çalışma alanının temiz oluşu, kullanışlılığı, araç gereç bakımından donanımlı olması ve ulaşımın rahat sağlanmasıdır. İş ortamında çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabilecek fiziksel şartların sağlanması, hem iş verimini, hem de çalışanların iş doyum düzeylerini olumlu şekilde arttıracaktır (Başaran, 1992).

### **Yönetim**

Yöneticilerin, çalışanlarına gösterdikleri tutum ve davranışlar iş doyumunu ile yakın ilişkili olup, yöneticilerin çalışanlarına karşı olan tutum ve davranışları, çalışanlarına verdiği değer, çalışan ve yönetici ilişkilerinin olumlu olması, çalışanın işinden doyum elde etmesine sebep olmaktadır (Bilir, 2007).

Buckingham ve Coffman (1999), yapmış oldukları çalışmalarında, işgörenlerin işi bırakmalarının nedenlerinden biri olarak, yöneticilerin ilgisiz olması sonucunu ortaya çıktığını söylemişlerdir.

### **Çalışma Arkadaşları**

Birçok insan sevdiği ve saygı duyduğu kişilerle birlikte çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurma işgörenin kendisini, çalışma ekibinin bir üyesi olarak görmesini sağlar. Bu durum işgörenin kişisel olarak doyum elde etmesini sağlar. İş ortamındaki diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kuran, grup bütünlüğünü sağlayan, grubun desteğini alan, bununla birlikte aynı hissiyatı paylaşan kişi daha fazla iş doyumunu sağlayacak, kendini çalıştığı kurumun bir parçası olarak görecektir ve yaptığı işten doyum elde edecektir (Günbayı, 2000).

### **Ücret**

Ücret, işgörenin iş doyumunu etkileyen değişkenlerin başında gelmektedir. İş görenin işe karşı olan tutum ve davranışlarını, kazandığı ücretin yeterliliği ve gereksinimlerini karşılama düzeyi belirlemektedir. İşgörenler, işyerlerinde uygulanan ücret politikasının ve yükselme sisteminin adil ve beklentilerine cevap verecek şekilde olmasını isterler. Ücret işin sorumluluk düzeyine, kişinin bilgi ve becerisine, çevrenin iktisadi yapısına uygun ise işgörenin işine karşı tutum ve davranışları olumlu olacak ve iş doyumunu yükselecektir. Lakin ücretin yüksek olması, her zaman işgörenin işten doyum sağlamasına yetmeyebilir. Çünkü işgörenin ihtiyacı olan para ile kazandığı ücret arasındaki denge çok önemli bir etkidir (Kolçak, 2012).

### **Yükselme İmkani**

Yükselme imkanı, işgörenin iş doyumundaki önemli bir faktörlerinden bir tanesidir. Her insanın, çalıştığı işe ilişkin yükselme ve terfi etme isteği söz konusudur. İnsanlar işlerini detaylıca öğrenip deneyim ve tecrübe sahibi oldukça, iş onlar için basitleşecek, çalıştıkları düzeydeki yetki ve sorumluluklarının yetersiz olduğu düşüncesine kapılacaklardır. Bundan



dolayı, yetki ve sorumluluklarında artış isteyeceklerdir. Terfi ve yükselme, işyerindeki en önemli güdüleme aracıdır (Eren, 2011). Terfi kademesi, zamanı ve adil olması ile yükselme isteğinin işgören tarafından istenmesi, iş doyumunun artmasını sağlayacaktır. Yükselmenin anlamı, kişiden kişiye değişebilir. Yükselme kimine göre daha çok para ya da daha yüksek makamı ifade ederken, kimine göre de saygınlık yani daha yüksek toplumsal statüyü ifade etmektedir. İşgörenlerin yükselme konusundaki farklı düşünceleri nedeniyle kişilerde ortaya çıkaracağı doyum ya da doyumsuzluk farklılık gösterebilir (Bilir, 2007). Yeni işe başlayan işgörenler kendilerini iş ortamında kanıtlamak zorundadırlar. Onların yükselmeleri ve işte ilerlemeleri kolay olmaz. Buna bağlı olarak işgörenlerin birçoğu, işlerini layıkıyla yaptıkları durumlarda, yükselme imkanına sahip olabilirler (Günbayı, 2000).

### **İş Doyumunun Çalışana Etkisi**

Örgütler içerisinde hayatını idame ettirmeye çalışan insan, örgüt ortamlarında gereksinimlerinin kolay ya da zor karşılamaya çalışacaktır. İmkan bulduğunda ihtiyaçlarını karşılayan insan, fizyolojik ve psikolojik olarak huzur bulacaktır (Eren, 1998).

İnsan yaşamının önemli parçalarından biri iştir. Bu nedenle, işgörenin elde ettiği iş doyumunu, iş dışındaki hayatını da etkilemektedir. İnsanın, kendince önemli saydığı bir alandaki duygularını, diğer alanlara da yansıttığı belirlenmiştir. İşgörenlerin de iş yaşamını, dış yaşama; dış yaşamındaki duygularını da işine yansıtması mümkündür. İşini haz duyarak yapan işgörenin, bu duygusunun dış yaşamına yansiyarak, bedensel ve ruhsal sağlığını olumlu yönde etkilemesi ve sağlıklı bir ömür sürmesi olanaklıdır (Başaran, 1991).

İş doyumunu, işin özellikleri ile işgörenin beklentileri arasındaki dengenin sağlandığı zaman gerçekleşir. İş doyumunu bireye veya topluluğa yönelik olabilir. Bununla birlikte iş doyumunu işgörenin çalıştığı işin bölümlerine de dönük olabilir. Fiziksel koşulları yansıtması adına sağlık nedenli önemliyse, genel insan koşullarını yansıtan iş doyumunu da çok önemlidir (Davis, 1982).

Yapılan çalışmaların çoğunda, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla, iş doyumunu arasında yakın bir ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunun yüksek olması, işgörenin mutluluğunu arttıracaktır; düşüklüğünün ise, kişiyi işine yabancılaştıracağı ve buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluk sorununu ortaya çıkacağı düşünülmektedir. (Erdoğan, 1999).

İşgörenler, ihtiyaç ve isteklerini yönetimin onlara hazırladığı imkan ve olanaklara göre giderecektir. Bu imkan ve olanaklar istenilen düzeyde olursa, işgören işinde doyuma ulaşacak ve çalışma isteği artacaktır. Kişilerin bireysel amaçlarına ulaşmasına katkı sunan örgütsel amaçlar, kişinin kendin işine vermesini sağlayacaktır. Kişisel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyine bağlıdır (Eren, 1998).

### **İş Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi**

İşten elde edilen doyumsuzluk, işgöreni üzmemekte ve ona olumsuz duygular yüklemektedir. Bireyin yaşantısının önemli bir bölümünü kaplayan iş hayatı, bireye üzüntü verir ve bunun devamlılığı gerçekleşirse, kişinin hayatı zorlaşacaktır. İşte elde edilen doyumsuzluk yalnız çalışana değil, örgüt ve çevresini de olumsuz etkileyecektir.

Başaran (2000), iş doyumsuzluğunun çalışana etkilerini altı maddede ifade etmiştir. Bunlar;

**Beden sağlığına etkisi:** İşten elde edilen doyumsuzluk, çalışanlarda birçok fiziksel rahatsızlıklara yol açmaktadır.

**Ruh sağlığına etkisi:** İşten elde edilen doyumsuzluk ile ruh sağlığı arasında pozitif yönde yüksek korelasyon tespit edilmiştir. Doyumsuzluk, çalışanda farklı düzeylerde stres ve kaygı ortaya çıkarmaktadır.

**İşten bıkkınlık:** İşten elde edilen doyumsuzluk, kişinin işinden kısa bir sürede sıkılmasına neden olacaktır. İş doyumsuzluğunun sıradan bir işle ortaya çıktığı durumda, bıkkınlık düzeyi en üst seviyede olacaktır.

Devamsızlık: İşgörenin işine farklı mazeretlerle gelmek istememesi ya da bilerek geç kalması ya da işe hiç gelmemesi, iş doyumsuzluğunun sonuçlarındandır.

Kavgacılık: İşten elde edilen doyumsuzluğun fazla olduğu kişi, psikolojik olarak negatif eğilimlidir. Bu durum onun kavga eğiliminin, diğer çalışanlara oranla daha fazla olduğunu gösterir.

İşi bırakma: İş doyumsuzluğu yaşayan kişilerin, daha iyi şartlarda değişik bir işe sahip olma düşünceleri, kişinin işinden ayrılmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak iş doyumsuzluğu ile işi bırakma arasında yüksek bir ilişki tespit edilmiştir.

### **Öğretmen İş Doymu**

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin yüksek motivasyonla çalışması, performans ve verimliliği artırır. Eğitim kurumlarının temel ögesi olan öğretmenlerin, yüksek motivasyon düzeyine ulaşabilmesi için iş doyumlarının da yüksek olması gerekir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardan elde ettikleri doyum ya da doyumsuzluk, eğitim öğretimin kalitesini etkilediği için önem taşımaktadır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010).

Eğitim kurumları da diğer kurumlar gibi belirli bir hedefe ulaşabilmek için kurulmuşlardır. Eğitim işlevsel olarak sürdürülebilmesi, eğitim kurumlarının ne kadar etkin olduğuna bağlıdır. Eğitim kurumlarının en önem ögesi olan öğretmenlerin etkinliğini arttıracak önlemleri almak, okul yönetiminin asli görevidir. Okul yöneticilerinin adaletli tutum ve davranışları öğretmenleri, olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilecek bir düzeye sahiptir (Özgan ve Bozbayındır, 2011).

Öğretmenlik günümüzde uzmanlık alan bilgi ve beceri gerektiren bir iş kolu olarak görülmektedir. Saygınlık ve toplumsal statü, ülkelere ve kültürlerine göre farklılık gösterebilen öğretmenlik, insan yetiştirmeye yönelik bir meslek olması nedeniyle, bizim kültürümüzde para kazanma yönüyle değil, kutsal bir meslek olmasıyla anılmaktadır. Öğretmen, toplumda davranışlarıyla örnek olan kişi olarak görülmektedir.

Toplumların kalkınmasındaki en önemli etken hiç şüphesiz eğitim öğretimdir. Toplumsal kalkınma, çağın gereklerine uygun, iyi yetiştirilmiş nesillerle gerçekleştirilebilir. Çağın gereklerine uygun, iyi yetiştirilmiş nesiller için öğretmen en önemli unsur olarak göze çarpmaktadır. Öğretmenler, görev yaptıkları kurumlarda ve çevrede farklı sıkıntılarla karşı karşıya gelebilmektedirler. Yaşadıkları sıkıntılar çözülmediği takdirde, öğretmenler işine ve mesleğine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyeceklerdir. Bu durum öğretmenlerin motivasyon ve morallerini düşürerek, iş doyumsuzluğu yaşamalarına neden olacaktır.

Gün geçtikçe çalışanların iş doyumu önem kazanmaktadır. Eğitim kurumlarının çalışanları ise öğretmenlerdir. Çalışmalara göre, öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerinin sürekliliği açısından sürekli öğrencileriyle etkileşim halinde oldukları, eğitim öğretim faaliyetleri kapsamında öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayabilme adına stres ve sıkıntı yaşadıkları, buna bağlı olarak da motivasyon ve morallerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmaması, motivasyon ve moral eksikliği gibi faktörler iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Karakuş, 2008). Öğretmenler arasındaki iş doyumunun tespit edilmesi amacıyla İngiltere’de yapılmış olan bir çalışmada, iş doyumunun; diğer öğretmenlerle olan iletişim, kendini geliştirme, toplumsal statü, öğrenci başarısı ve mesleki kıdem gibi değişkenler tarafından etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Evy vd., 2008).

Eğitim örgütlerinde personelin moral düzeyinin yüksek olması, verimin de yüksek olmasını sağlayacaktır. Moral düzeyini arttırmak için, kurum yöneticilerinin çalışanlara iyi bir örnek olmaları ve onların motivasyonlarını arttırmaya yönelik tedbirler almaları gerekmektedir. Kişilerin örgüt içindeki moral düzeyleri; yaptığı iş, çalışma arkadaşları ile kurduğu ilişki, toplumsal statüsü ve yöneticisinin davranışları ile yakın ilişkili olduğu görülmüştür (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

İş doyumu, bireyin iş yaşamı ile özel yaşamını etkileyen önemli bir faktördür. Öğretmenlerin yüksek veya düşük iş doyumuna sahip olmaları, öğrenciler, çalışma

arkadaşları, veliler ve diğer iletişim kurduğu kişiler açısından oldukça büyük bir öneme sahiptir. Eğitim kurumlarının amaçlarını yerine getirebilmeleri açısından, öğretmenlerin doyum elde etmeleri büyük önem taşımaktadır. Öğretmen yaptığı işten doyum elde ettiğinde, okul ve çevre içinde olumlu tutum ve davranışlar gösterirler. İşinden doyum sağlayamayan öğretmen, okul ve çevre içerisinde olumsuz tutum ve davranışlar sergiler (Çetin, 2007).

İş doyum düzeyi yüksek olan öğretmen, verimli, gayretli, performansı yüksek, problem çözme yetisine sahip, algı düzeyleri yüksek, okul ve çevresiyle iletişimi üst düzey biri olarak topluma maksimum katkıyı sağlayacaktır (Atay, 2001). Tüm iş kollarında büyük öneme sahip iş doyum kavramı, eğitim iş kolu içinde büyük önem taşımaktadır. Elde edilemeyen iş doyumunu strese neden olmakta ve psikolojiyi bozarak verimsizliği arttırmaktadır.

Eğitim kurumlarında iş doyumunu sadece öğretmenleri değil, yöneticileri de etkilemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumunu sağlamasına yönelik yapılacak çalışmaların tamamı, okul yöneticileri içinde geçerlidir. Örgütlerde bireyler belli bir amaç çerçevesinde birleşirler. Eğitim kurumlarında da aynı durum söz konusudur. Birlikteliğin sağlanabilmesi adına, örgüt kültürüne uygun değerler belirlenip, bu değerlere göre çalışma sistemi belirlenmektedir (Eves, 2008).

Eğitim çalışanlarının işe olan bağlılıkları ile iş doyumları arasında doğrusal bir orantı söz konusudur. İş doyumunun düşük olduğu durumlarda, işe olan bağlılıkta düşük olacak, bu de eğitim çalışanlarının insanlar üzerindeki etkinliğini azaltacaktır. Başarıya ulaşmak için en önemli faktör olan insan çoğunlukla ihmal edilmektedir. (Mahmutoğlu, 2007).

İş doyumsuzluğu, öğretmenlerin psikolojik olarak yıpranmalarına sebep olmakta ve bunun sonucu olarak da, ruhsal rahatsızlıklar yaşamalarına yol açmaktadır. Eğitim bilimcilerinin pek çoğu, eğitim çalışanlarının yani öğretmenlerin ruh sağlıklarının, sınıf ortamında sergiledikleri tutum kadar önemli olduğunu savunmaktadırlar. Bazı eğitim

bilimcileri, ekonomik problemler sebebiyle öğretmenlerin ruh sağlığının olumsuz etkilendiğini, bu durumu iş ortamına aktardıklarını ve bundan dolayı doyumsuzluk yaşadıklarını belirtmektedir. Okulların verimliliği, yalnızca öğretmenlerin iş doyumunu elde etmeleriyle ve okulun amaçlarına ulaşma çabasıyla sağlanmaktadır. Dünyanın pek çok ülkesinde, öğretmeni nitelik ve nicelik anlamında toplumun en üst seviyesine çıkarabilmek adına birçok çalışma hazırlanmış ve bununla ilgili olarak yeni oluşum ve düzenlemeler yapılmıştır (Atay, 2001).

Eğitim örgütlerindeki öğretmen ve yönetici arasındaki ilişki, öğretmenin işine olan bağlılık duygusunun belirleyicilerinden biridir. Yaptığı her işi kontrol edilen, okul kararlarına katılamayan ve tutum ve davranışlarında özgür olamayan öğretmenlerin iş doyumunun olumsuz etkilendiği görülmüştür (Erdoğan, 1999).

Eğitim kurumlarında motivasyon sağlayıcısı gibi görülmek isteyen yöneticiler, öğretmenlerin iş doyumuna ulaşamamalarının nedenlerini araştırmalı ve bu nedenleri etkisiz hale getirmeye çalışmalıdırlar. Öğretmenin işinin gerekliliklerini yerine getirmesi, yapması gereken işi severek yapması okul yöneticisinin becerileri tarafından sağlanmalıdır. Öğretmen, gerçekleştirmek istediği bir eylemin okulun hedeflerine ne kadar uygun olduğunu gözetmesi kadar kendi kişisel hedeflerini de ne derecede etkilediğiyle ilgilenmesi normal karşılanmalıdır (Aydın, 2007).

Eğitim çalışanlarının motivasyonları açısından okul yöneticilerinin liderlik davranışları büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile okul yöneticisinin liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İlkokul ve ortaokul yöneticilerine yönelik yapılan bir çalışmada, uzmanlık düzeyindeki yöneticilerin davranış modellerinin, öğretmen morali ve iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilediği bulunmuştur (Çelik, 2007).

Öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri arasında; okulun sahip olduğu kaynakların verimli olarak kullanılması, öğrencilerin başarı düzeylerinin yükseltilmesi adına sorunlarla baş edebilme becerisine sahip olması, yaşanabilecek çatışma durumlarına müdahale

edebilmesi ve vizyon sahibi olmasıdır. Ayrıca öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmalı, okul yönetimi içerisinde adil ve güvenilir kararlar vermeli ve problem çözme yeteneğine sahip olmalıdır (Koçak ve Eves, 2010).



## **Bölüm II: Yöntem**

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, verilerin toplanması ile verilerin analizi ve yorumu hakkında bilgi verilmiştir.

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, çalışmakta oldukları eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi, buna bağlı olarak İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçladığı için genel tarama modeline örnek teşkil etmektedir.

Genel olarak tarama modelleri, geçmişteki veya günümüzdeki bir durumu görüldüğü gibi tasvir eden araştırma türüdür. Araştırmanın konusu olan birey, durum ya da nesne, buldukları şartlar içerisinde ve var olduğu şekliyle tanımlanır. Birey, durum ya da nesne, istenilen şekle getirilme düşüncesiyle değiştirilmeye çalışılmaz. Ortaya konan bir durum vardır ve görüldüğü şekildedir. Önemli görülen şeklin düzgün bir şekilde gözlemlenip betimlenmesidir. Genel tarama modelleri, örnekleme yöntemiyle evren hakkında bilgi edinme ve tümevarım metoduyla genellemeler yapma amacı taşımaktadır. (Karasar, 2015).

### **Evren ve Örneklem**

Bu araştırmanın çalışma evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Çanakkale ili ve ilçeleri içerisinde yer alan ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapan branş, okul öncesi ve sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmada evrenin büyüklüğü ile evrenin tamamına ulaşmanın ekonomik koşullar, zaman faktörü ve ulaşımın zor olması nedeniyle örnekleme gidilmiştir. Örneklem oluşturulurken Ezine, Bayramiç, Ayvacık ilçeleri içerisinde Ezine; Lapseki, Gelibolu,



Eceabat, Gökçeada ve Bozcaada ilçeleri içerisinde Lapseki; Çan, Yenice ve Biga ilçeleri içerisinde Biga ile Çanakkale Merkez İlçe tercih edilmiştir.

Örnekleme yöntemi olarak, basit tesadüfi örnekleme kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde evrene tabi her eleman örnek içerisinde yer alma şansına sahiptir. Dolayısıyla hesaplamalarda her elemana eşit şekilde ağırlık verilmelidir (Arıkan, 2004).

### **Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak 100 maddeden oluşan, Türkiye’de Alıç (1985) tarafından çevrilerek “Okul Müdürünün Liderlik Davranışları ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler” adlı doktora tezi çalışmasında kullanılan “Purdue Öğretmen Moral Ölçeği” ile Paul E. Spector’un (1994) geliştirmiş olduğu ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 36 maddelik Job Satisfaction Scale / İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

#### **Purdue Öğretmen Moral Ölçeği**

Purdue Öğretmen Moral Ölçeği'nin özgün biçimi ABD’de 1961 yılında Ralph R. Bentley ve A. M. Rempel tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin ilk biçimi, 135 soru ve sekiz bölümden (meslek olarak öğretmenlik, öğrencilerle ilişkiler, diğer öğretmenlerle ilişkiler, yönetim politikası ve süreci, çevre ile ilişkiler, müfredat faktörü, çalışma koşulları ve ekonomik koşullar) oluşmaktadır (Alıç 1985).

Ölçek, 1970’te Bentley ve Rempel tarafından yeniden geliştirilmiştir. Geliştirilmiş olan bu biçimiyle Öğretmen Moral Ölçeği sadece moralin genel bir düzeyini belirtmekle kalmamakta, aynı zamanda araştırmacıların öğretmen moralinin belli bölümlerini tanıyabilmesini de sağlamaktadır. Bu bölümler; öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu (20 madde), öğretmenin meslektan elde ettiği doyum (17 madde), öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu (15 madde), öğretmenin maaş doyum (7 madde), öğretmenin iş yükü (13 madde), eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar (5 madde), öğretmenin statüsü (8 madde),

öğretmenin toplumdan gördüğü destek (5 madde), okulun olanakları ve hizmetleri (5 madde), toplumsal baskı (5 madde) olarak 10 alt boyuttan oluşmaktadır.

Purdue Öğretmen Moral Ölçeğinde öğretmenlere, öğretmenlik mesleğinin çeşitli yönlerine ilişkin olarak yüz adet soru yöneltilmiştir. Her bir soru için; “Hiç Katılmıyorum”, “Genellikle Katılmıyorum”, “Genellikle Katılıyorum”, “Tam Katılıyorum” seçeneklerinden birinin işaretlenmesi istenmiştir. Öğretmen moral ölçeğinin yönergesine göre, ölçek maddeleri likert türü dört derecelik bir gösterge tablosu üzerinden puanlanmaktadır. Purdue Öğretmen Moral Ölçeğindeki maddelerin bazıları olumlu, bazıları da olumsuz olarak sorulmuştur. Ölçekteki; 1., 5., 6., 8., 10., 11., 14., 18., 25., 30., 31., 34., 40., 42., 45., 54., 56., 60., 71., 72., 76., 79., 81., 85., 98. ve 99. maddeler olumsuz olarak ifade edilmiş ve puanlandırma aşağıdaki gibi yapılmıştır.

Tablo 1

*Purdue Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerinin Ağırlık Puanları*

<b>Olumlu Maddelerin</b>		<b>Olumsuz Maddelerin</b>
<b><u>Ağırlık Puanı</u></b>	<b><u>Seçenekler</u></b>	<b><u>Ağırlık Puanı</u></b>
<b>1</b>	Hiç Katılmıyorum	<b>4</b>
<b>2</b>	Genellikle Katılmıyorum	<b>3</b>
<b>3</b>	Genellikle Katılıyorum	<b>2</b>
<b>4</b>	Tam Katılıyorum	<b>1</b>

Öğretmenlerin moral düzeylerinin belirlenebilmesi için, elde edilen ortalama puanların derecelendirilmesi, ölçekte kullanılan dörtlü derecelendirme ölçeğine uygun olarak 1 ile 4 arasında dört eşit parçaya bölünerek yapılmış, moral düzeyi ve puan aralığı aşağıda gösterilmiştir (Jarnagin, 2004).

Tablo 2

*Purdue Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerinin Puan Aralıkları*

<b><u>Moral Düzeyi</u></b>	<b><u>Puan Aralığı</u></b>
Düşük	1,00 – 1,75
Genellikle Düşük	1,76 – 2,50
Genellikle Yüksek	2,51 – 3,25
Yüksek	3,26 – 4,00

Ölçeğin güvenilirliği, Bentley ve Rempel tarafından Oregon ve Indiana’da 3023 öğretmen üzerinde yapılan test-tekrar test tekniği ile 0.87 olarak hesaplanmıştır. Aynı çalışmada aracın geçerliliği de araştırılmış ve iki öğretmen grubu arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Başka bir deyişle aracın geçerliliği yüksek bulunmuştur (Jarnagin, 2004).

**Job Satisfaction Scale / İş Doyumu Ölçeği**

İş Doyumu Ölçeği / Job Satisfaction Survey (JSS), Spector (1985) tarafından geliştirilmiş ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek; “Ücret”, “Yükselme olanakları”, “Yönetim”, “Sosyal haklar”, “Ödüllendirme”, “Çalışma şartları”, “Çalışma arkadaşları”, “İşin yapısı” ve “İletişim” olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyut dört madde içermekte olup, toplamda 36 madde bulunmaktadır. “Yaptığım iş karşılığı adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.” ve “İşimde yükselme şansım çok düşüktür.” gibi maddelerden oluşan JSS iş doyum ölçeğinde her madde “1-Katılmıyorum” dan “4-Katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir. Maddeler çift yönlü yazıldığı için, 36 sorunun 20 tanesi ters puanlanmaktadır. Ters puanlanan sorular, 2., 4., 6., 8., 10., 12., 14., 15., 16., 18., 19., 21., 23., 24., 26., 29., 31., 32., 34., 36. sorulardır. JSS-İş Doyum Ölçeği’nin Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenilirliği 0,78’dir. Ücret, yükselme olanakları, yönetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişim boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,63; 0,69; 0,74; 0,65; 0,71; 0,76; 0,77; 0,82 ve 0,88’dir.

İş doyumunu ölçeğinin, yapı geçerliği, daha önceki yapı geçerliği çalışmalarında elde edilen yapı ile tutarlıdır (Yelboğa, 2009).

İş doyum ölçeğinin puan aralığı aşağıda verilmiştir;

Tablo 3

*İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Puan Aralıkları*

<b><u>İş Doyum Düzeyi</u></b>	<b><u>Puan Aralığı</u></b>
Düşük	1,00 – 1,75
Genellikle Düşük	1,76 – 2,50
Genellikle Yüksek	2,51 – 3,25
Yüksek	3,26 – 4,00

Çalışmada kullanılan JSS İş Doyumu Ölçeğinde yer alan soruların konulara göre dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 4

*İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Alt Boyut Soru Numaraları*

<b><u>Alt Boyutlar</u></b>	<b><u>Soru Numaraları</u></b>
Ücret	1-10-19-28
Yükselme olanakları	2-11-20-33
Yönetim	3-12-21-30
Sosyal haklar	4-13-22-29
Ödüllendirme	5-14-23-32
Çalışma şartları	6-15-24-31
Çalışma arkadaşları	7-16-25-34
İşin yapısı	8-17-27-35
İletişim	9-18-26-36

## **Verilerin Toplanması**

Araştırma için 2015-2016 eğitim öğretim yılı ikinci dönem başından itibaren 15-17 Mart 2016 tarihleri arasında Biga ilçesindeki okul ve kurumlar, 23-25 Mart 2016 tarihleri arasında Lapseki ilçesindeki okul ve kurumlar, 04-06 Nisan 2016 tarihleri arasında Çanakkale Merkez ilçesindeki okul ve kurumlar, 13-15 Nisan 2016 tarihleri arasında Ezine ilçesindeki okul ve kurumlar ziyaret edilmiştir. Bu ziyaretler için kişisel bilgi formu, Purdue Öğretmen Moral Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği yeterli sayıda hazırlanmış, önceden belirlenen örneklem listesi doğrultusunda okullara gidilmiştir. Okul müdürleriyle ölçeğin uygulanabilmesi için görüşülmüş ve gerekli yardım kendilerinden alınmıştır.

Ölçekler bizzat araştırmacı tarafından öğretmenlere dağıtılmış, toplanmasında ise okul idarelerinden ve rehber öğretmenlerden yardım alınmıştır. Ölçek maddelerinin uzun olması sebebiyle öğretmenlere ölçekleri doldurmaları için zaman verilmiştir. Ayrıca öğretmenlere araştırma konusu ve ölçeklerin doldurulması ile ilgili bilgiler bizzat araştırmacı tarafından aktarılmıştır.

## **Verilerin Analizi**

Araştırmanın çalışma evrenine uygulanan “Purdue Öğretmen Moral Ölçeği” ve “İş Doyum Ölçeği”nden elde edilen verilerin analizinde, IBM SPSS Statistics 21 paket programı kullanılmıştır.

Öğretmenlerin moral alt boyutlarına yönelik görüşleri ile iş doyumunu alt boyutlarına yönelik görüşleri için, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır.

Öğretmenlerin moral alt boyut düzeyleri ile iş doyumunu alt boyut düzeylerinde; cinsiyet, mesleki kıdem, branş, medeni durum, yaş ve çalışılan eğitim kademesine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için uygun analizler yapılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farkları belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış, Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell

(2013), Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması gerektiğini ifade etmiştir. George ve Mallery (2010) ise Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (Çarpıklık) değerlerinin +2 ile -2 arasında olması gerektiğini belirtmiştir. Yapılan normallik testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş (EK-E, EK-F, EK-G ve EK-H), bağımsız değişkenler için T testi (Independent Samples T Testi) ile analiz gerçekleştirilmiştir. T Testi, iki bağımsız değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2003). Cinsiyet ve medeni durum dışındaki diğer değişkenler için farkları tespit edebilmek adına tek yönlü varyans analizi (One-way Anova) kullanılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda varyansların homojenliğine bakılmış ( $p < 0.05$ ), homojenliğin sağlandığı durumlarda Post Hoc testlerinden Tukey Testi, homojenliğin sağlanamadığı durumlarda ise Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 Testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde ilişkili iki veya daha fazla ölçüme ait ortalamalar karşılaştırılmaktadır. Bağımlı değişkene ilişkin karşılaştırılacak ölçümler, bir konunun farklı boyutlarına ilişkin ölçümlerde olabilmektedir (Ural ve Kılıç, 2005). Öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla, moral alt boyut düzeyleri ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişki; iş doyum alt boyut düzeyleri ile moral düzeyi arasındaki ilişki; moral düzeyi ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun için korelasyon testi (pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı) kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişkenin birbirleri arasındaki ilişkiyi ya da bir değişkenin iki veya daha fazla değişken ile olan ilişkisini belirlemek, belirlenen ilişkinin düzeyini tespit etmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Can, 2013).

Araştırmada anlamlılık düzeyi,  $p < 0.05$  olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırmanın alt problemlerine uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

### **Bölüm III: Bulgular**

2015-2016 Eğitim Öğretim yılında Çanakkale ili ve ilçeleri içerisinde yer alan ilkokullar, ortaokullar ve liselerde görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinin moral düzeylerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, çalışmakta oldukları eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi) göre, moral düzeylerinin alt boyutlar bazında farklılık gösterip göstermediğini; iş doyum düzeylerinin alt boyutlar bazında farklılık gösterip göstermediğini; moral alt boyut düzeyleri ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin farklılık gösterip göstermediğini; iş doyum alt boyut düzeyleri ile moral düzeyi arasındaki ilişkinin farklılık gösterip göstermediğini; moral düzeyi ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, araştırmanın bu bölümünde uygulanan anketlerden elde edilen bulgular sunulmuştur.

#### **Öğretmenlerin Moral Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Alt Boyutlar Bazında Karşılaştırılması**

Araştırmanın birinci alt problemi “İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyi ile alt boyut düzeyleri, demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Burada 6 başlık altında elde edilen bulgularla araştırmanın bu alt problemine cevap aranmıştır.

#### **Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız değişkenler T testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5

*Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	s	sd	t	p																																																																																																																				
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	Kadın	173	3.00	.54	286	.98	.33																																																																																																																				
	Erkek	115	2.94	.60				Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Kadın	173	3.03	.47	286	2.02	.04	Erkek	115	2.91	.51	Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Kadın	173	2.98	.45	286	1.09	.28	Erkek	115	2.92	.45	Öğretmenin maaş doyumunu	Kadın	173	2.18	.49	215	.44	.66	Erkek	115	2.16	.59	Öğretmenin iş yükü	Kadın	173	2.54	.39	286	.67	.95	Erkek	115	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Kadın	173	2.37	.64	286	.84	.40	Erkek	115	2.30	.64	Öğretmenin statüsü	Kadın	173	2.65	.56	286	.56	.58	Erkek	115	2.61	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08	Erkek	115	2.51	.56	Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Kadın	173	3.03	.47	286	2.02	.04																																																																																																																				
	Erkek	115	2.91	.51				Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Kadın	173	2.98	.45	286	1.09	.28	Erkek	115	2.92	.45	Öğretmenin maaş doyumunu	Kadın	173	2.18	.49	215	.44	.66	Erkek	115	2.16	.59	Öğretmenin iş yükü	Kadın	173	2.54	.39	286	.67	.95	Erkek	115	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Kadın	173	2.37	.64	286	.84	.40	Erkek	115	2.30	.64	Öğretmenin statüsü	Kadın	173	2.65	.56	286	.56	.58	Erkek	115	2.61	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08	Erkek	115	2.51	.56	Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40								
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Kadın	173	2.98	.45	286	1.09	.28																																																																																																																				
	Erkek	115	2.92	.45				Öğretmenin maaş doyumunu	Kadın	173	2.18	.49	215	.44	.66	Erkek	115	2.16	.59	Öğretmenin iş yükü	Kadın	173	2.54	.39	286	.67	.95	Erkek	115	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Kadın	173	2.37	.64	286	.84	.40	Erkek	115	2.30	.64	Öğretmenin statüsü	Kadın	173	2.65	.56	286	.56	.58	Erkek	115	2.61	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08	Erkek	115	2.51	.56	Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																				
Öğretmenin maaş doyumunu	Kadın	173	2.18	.49	215	.44	.66																																																																																																																				
	Erkek	115	2.16	.59				Öğretmenin iş yükü	Kadın	173	2.54	.39	286	.67	.95	Erkek	115	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Kadın	173	2.37	.64	286	.84	.40	Erkek	115	2.30	.64	Öğretmenin statüsü	Kadın	173	2.65	.56	286	.56	.58	Erkek	115	2.61	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08	Erkek	115	2.51	.56	Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																																
Öğretmenin iş yükü	Kadın	173	2.54	.39	286	.67	.95																																																																																																																				
	Erkek	115	2.55	.38				Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Kadın	173	2.37	.64	286	.84	.40	Erkek	115	2.30	.64	Öğretmenin statüsü	Kadın	173	2.65	.56	286	.56	.58	Erkek	115	2.61	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08	Erkek	115	2.51	.56	Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																																												
Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Kadın	173	2.37	.64	286	.84	.40																																																																																																																				
	Erkek	115	2.30	.64				Öğretmenin statüsü	Kadın	173	2.65	.56	286	.56	.58	Erkek	115	2.61	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08	Erkek	115	2.51	.56	Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																																																								
Öğretmenin statüsü	Kadın	173	2.65	.56	286	.56	.58																																																																																																																				
	Erkek	115	2.61	.56				Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08	Erkek	115	2.51	.56	Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																																																																				
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Kadın	173	2.38	.66	286	1.73	.08																																																																																																																				
	Erkek	115	2.51	.56				Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08	Erkek	115	2.72	.55	Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																																																																																
Okulun olanakları ve hizmetleri	Kadın	173	2.60	.56	286	1.76	.08																																																																																																																				
	Erkek	115	2.72	.55				Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56	Erkek	115	2.48	.49	Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																																																																																												
Toplumsal baskı	Kadın	173	2.51	.49	286	.55	.56																																																																																																																				
	Erkek	115	2.48	.49				Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73	Erkek	115	2.61	.40																																																																																																								
Moral düzeyi	Kadın	173	2.63	.38	286	.34	.73																																																																																																																				
	Erkek	115	2.61	.40																																																																																																																							

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Öğretmenlerin, “Öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum” alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin moral düzeyinin ( $\bar{X}=3.03$ ), erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=2.91$ ) moral düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 5'e bakıldığında, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre; “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “öğretmenin maaş doyumunu”, “öğretmenin iş yükü”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin



statüsü”, “öğretmenin toplumdan gördüğü destek”, “okulun olanakları ve hizmetleri”, “toplumsal baskı” alt boyutlarına ve moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

### **Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız değişkenler T testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

#### *Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	s	sd	t	p																																																																																																																				
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	Bekar	55	2.93	.48	288	.75	.46																																																																																																																				
	Evli	233	2.99	.58				Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Bekar	55	2.99	.44	288	1.11	.91	Evli	233	2.98	.50	Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Bekar	55	2.94	.45	288	.35	.73	Evli	233	2.96	.45	Öğretmenin maaş doyumunu	Bekar	55	2.23	.57	288	.91	.37	Evli	233	2.16	.52	Öğretmenin iş yükü	Bekar	55	2.52	.40	288	.58	.56	Evli	233	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Bekar	55	2.32	.62	288	.28	.78	Evli	233	2.35	.65	Öğretmenin statüsü	Bekar	55	2.65	.55	288	.23	.82	Evli	233	2.63	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98	Evli	233	2.43	.59	Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Bekar	55	2.99	.44	288	1.11	.91																																																																																																																				
	Evli	233	2.98	.50				Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Bekar	55	2.94	.45	288	.35	.73	Evli	233	2.96	.45	Öğretmenin maaş doyumunu	Bekar	55	2.23	.57	288	.91	.37	Evli	233	2.16	.52	Öğretmenin iş yükü	Bekar	55	2.52	.40	288	.58	.56	Evli	233	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Bekar	55	2.32	.62	288	.28	.78	Evli	233	2.35	.65	Öğretmenin statüsü	Bekar	55	2.65	.55	288	.23	.82	Evli	233	2.63	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98	Evli	233	2.43	.59	Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38								
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Bekar	55	2.94	.45	288	.35	.73																																																																																																																				
	Evli	233	2.96	.45				Öğretmenin maaş doyumunu	Bekar	55	2.23	.57	288	.91	.37	Evli	233	2.16	.52	Öğretmenin iş yükü	Bekar	55	2.52	.40	288	.58	.56	Evli	233	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Bekar	55	2.32	.62	288	.28	.78	Evli	233	2.35	.65	Öğretmenin statüsü	Bekar	55	2.65	.55	288	.23	.82	Evli	233	2.63	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98	Evli	233	2.43	.59	Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																				
Öğretmenin maaş doyumunu	Bekar	55	2.23	.57	288	.91	.37																																																																																																																				
	Evli	233	2.16	.52				Öğretmenin iş yükü	Bekar	55	2.52	.40	288	.58	.56	Evli	233	2.55	.38	Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Bekar	55	2.32	.62	288	.28	.78	Evli	233	2.35	.65	Öğretmenin statüsü	Bekar	55	2.65	.55	288	.23	.82	Evli	233	2.63	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98	Evli	233	2.43	.59	Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																																
Öğretmenin iş yükü	Bekar	55	2.52	.40	288	.58	.56																																																																																																																				
	Evli	233	2.55	.38				Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Bekar	55	2.32	.62	288	.28	.78	Evli	233	2.35	.65	Öğretmenin statüsü	Bekar	55	2.65	.55	288	.23	.82	Evli	233	2.63	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98	Evli	233	2.43	.59	Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																																												
Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Bekar	55	2.32	.62	288	.28	.78																																																																																																																				
	Evli	233	2.35	.65				Öğretmenin statüsü	Bekar	55	2.65	.55	288	.23	.82	Evli	233	2.63	.56	Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98	Evli	233	2.43	.59	Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																																																								
Öğretmenin statüsü	Bekar	55	2.65	.55	288	.23	.82																																																																																																																				
	Evli	233	2.63	.56				Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98	Evli	233	2.43	.59	Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																																																																				
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Bekar	55	2.43	.73	72	.03	.98																																																																																																																				
	Evli	233	2.43	.59				Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47	Evli	233	2.64	.56	Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																																																																																
Okulun olanakları ve hizmetleri	Bekar	55	2.7	.58	288	.72	.47																																																																																																																				
	Evli	233	2.64	.56				Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73	Evli	233	2.49	.48	Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																																																																																												
Toplumsal baskı	Bekar	55	2.52	.52	288	.35	.73																																																																																																																				
	Evli	233	2.49	.48				Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94	Evli	233	2.62	.38																																																																																																								
Moral düzeyi	Bekar	55	2.62	.41	288	.07	.94																																																																																																																				
	Evli	233	2.62	.38																																																																																																																							

Tablo 6'ya bakıldığında, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre; “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “öğretmenin maaş doyum”, “öğretmenin iş yükü”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “öğretmenin toplumdaki gördüğü destek”, “okulun olanakları ve hizmetleri”, “toplumsal baskı” alt boyutlarına ve moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları, moral düzeylerini etkilememektedir.

### **Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7

*Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	Gruplararası	3.300	5	.660	2.117	.064	
	Grupiçi	87.907	282	.312			
	Toplam	91.207	287				
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Gruplararası	2.851	5	.570	2.440	.065	
	Grupiçi	65.882	282	.234			
	Toplam	68.733	287				
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Gruplararası	1.763	5	.353	1.759	.121	
	Grupiçi	56.548	282	.201			
	Toplam	58.312	287				
Öğretmenin maaş doyumunu	Gruplararası	2.201	5	.440	1.574	.167	
	Grupiçi	78.890	282	.280			
	Toplam	81.092	287				
Öğretmenin iş yükü	Gruplararası	.744	5	.149	1.005	.415	
	Grupiçi	41.793	282	.148			
	Toplam	42.538	287				
Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	Gruplararası	2.195	5	.439	1.072	.376	
	Grupiçi	115.465	282	.409			
	Toplam	117.660	287				
Öğretmenin statüsü	Gruplararası	4.394	5	.879	2.911	.014	5-6
	Grupiçi	85.137	282	.302			
	Toplam	89.531	287				
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Gruplararası	1.766	5	.353	.919	.469	
	Grupiçi	108.445	282	.385			
	Toplam	110.211	287				
Okulun olanakları ve hizmetleri	Gruplararası	2.550	5	.510	1.650	.147	
	Grupiçi	87.190	282	.309			
	Toplam	89.740	287				
Toplumsal baskı	Gruplararası	.495	5	.099	0.412	.840	
	Grupiçi	67.745	282	.240			
	Toplam	68.240	287				
Moral düzeyi	Gruplararası	1.186	5	.237	1.617	.155	
	Grupiçi	41.345	282	.147			
	Toplam	42.530	287				

\* 1 - 20-25, 2 - 26-30, 3 - 31-35, 4 - 36-40, 5 - 41-45, 6 - 46 ve Üstü

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre, “öğretmenin statüsü” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=2.91$ ,  $p<0.05$ ].

“Öğretmenin statüsü” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek

amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre 41-45 yaş ile 46 ve üzeri yaş arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tablo 7'ye bakıldığında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre; “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “öğretmenin maaş doyum”, “öğretmenin iş yükü”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin toplumdaki gördüğü destek”, “okulun olanakları ve hizmetleri”, “toplumsal baskı” alt boyutlarına ve moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

#### **Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8

*Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	Gruplararası	8.339	5	1.668	5.675	.000	1-2
	Grupiçi	82.868	282	.294			1-3
	Toplam	91.207	287				1-4
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Gruplararası	4.547	5	.909	3.996	.002	2-6
	Grupiçi	64.185	282	.228			3-6
	Toplam	68.733	287				
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Gruplararası	4.343	5	.869	4.538	.001	1-2
	Grupiçi	53.969	282	.191			2-6
	Toplam	58.312	287				
Öğretmenin maaş doyumunu	Gruplararası	.740	5	.148	.519	.761	
	Grupiçi	80.352	282	.285			
	Toplam	81.092	287				
Öğretmenin iş yükü	Gruplararası	.614	5	.123	.827	.532	
	Grupiçi	41.923	282	.149			
	Toplam	42.538	287				
Eğitim-öğretim programına ilişkin sorunlar	Gruplararası	11.715	5	2.343	6.237	.000	1-4
	Grupiçi	105.945	282	.376			2-6
	Toplam	117.660	287				3-6
Öğretmenin statüsü	Gruplararası	4.260	5	.852	2.818	.017	2-6
	Grupiçi	85.271	282	.302			3-6
	Toplam	89.531	287				
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Gruplararası	2.052	5	.410	1.070	.377	
	Grupiçi	108.159	282	.384			
	Toplam	110.211	287				
Okulun olanakları ve hizmetleri	Gruplararası	3.883	5	.777	2.551	.028	1-4
	Grupiçi	85.857	282	.304			
	Toplam	89.740	287				
Toplumsal baskı	Gruplararası	1.939	5	.388	1.650	.147	
	Grupiçi	66.301	282	.235			
	Toplam	68.240	287				
Moral düzeyi	Gruplararası	2.823	5	.565	4.009	.002	1-4
	Grupiçi	39.708	282	.141			2-6
	Toplam	42.530	287				3-6
							4-6

\* 1-Sınıf Öğretmeni, 2-Sayısal Dersler, 3-Sözel Dersler, 4-Meslek Dersleri, 5-Güzel Sanatlar, 6-Okul Öncesi Öğretmeni

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin branş değişkenine göre; “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “okulun olanakları ve hizmetleri” alt boyutlarına ve moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin branş değişkenine göre, “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [F(5-282)=5.68, p<0.05]. “Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Homojenlik sağlanamadığı için Post Hoc Tamhane's T2 testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında; sınıf öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında; sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [F(5-282)=3.99, p<0.05]. “Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=4.54$ ,  $p<0.05$ ]. “Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Homojenlik sağlanamadığı için Post Hoc Tamhane's T2 testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında; sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=2.55$ ,  $p<0.05$ ]. “Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında; sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “öğretmenin statüsü” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=2.82$ ,  $p<0.05$ ]. “Öğretmenin statüsü” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “okulun olanakları ve hizmetleri” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=2.55$ ,  $p<0.05$ ]. “Okulun olanakları ve hizmetleri” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=4.01$ ,  $p<0.05$ ]. Moral düzeyindeki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında; sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tablo 8'e bakıldığında, öğretmenlerin branş değişkenine göre; “öğretmenin maaş doyumunu”, “öğretmenin iş yükü”, “öğretmenin toplumdan gördüğü destek” ve “toplumsal baskı” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

### **Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.



Tablo 9

*Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	Gruplararası	8.630	2	4.315	14.893	.000	1-2
	Grupiçi	82.577	285	.290			1-3
	Toplam	91.207	287				
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Gruplararası	3.898	2	1.949	8.567	.000	1-2
	Grupiçi	64.835	285	.227			1-3
	Toplam	68.733	287				
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Gruplararası	4.168	2	2.084	10.970	.000	1-2
	Grupiçi	54.144	285	.190			1-3
	Toplam	58.312	287				
Öğretmenin maaş doyumunu	Gruplararası	1.793	2	.897	3.222	.041	2-3
	Grupiçi	79.299	285	.278			
	Toplam	81.092	287				
Öğretmenin iş yükü	Gruplararası	.835	2	.418	2.855	.059	
	Grupiçi	41.702	285	.146			
	Toplam	42.538	287				
Eğitim-öğretim programına ilişkin sorunlar	Gruplararası	13.588	2	6.794	18.606	.000	1-2
	Grupiçi	104.072	285	.365			1-3
	Toplam	117.660	287				2-3
Öğretmenin statüsü	Gruplararası	2.354	2	1.177	3.849	.022	1-3
	Grupiçi	87.177	285	.306			
	Toplam	89.531	287				
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Gruplararası	4.413	2	2.206	5.944	.003	1-3
	Grupiçi	105.798	285	.371			
	Toplam	110.211	287				
Okulun olanakları ve hizmetleri	Gruplararası	1.598	2	.799	2.583	.077	
	Grupiçi	88.142	285	.309			
	Toplam	89.740	287				
Toplumsal baskı	Gruplararası	.853	2	.426	1.804	.167	
	Grupiçi	67.387	285	.236			
	Toplam	68.240	287				
Moral düzeyi	Gruplararası	2.963	2	1,481	10.670	.000	1-2
	Grupiçi	39.568	285	,139			1-3
	Toplam	42.530	287				

\* 1-İlkokul, 2-Ortaokul, 3-Lise

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre; “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “öğretmenin maaş doyumunu”, “eğitim öğretim

programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “öğretmenin toplumdan gördüğü destek” alt boyutlarına ve moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [F(2-285)=14.89,  $p<0.05$ ]. “Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkökul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [F(2-285)=8.57,  $p<0.05$ ]. “Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkökul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [F(2-285)=10.97,  $p<0.05$ ]. “Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkökul öğretmenleri

ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “öğretmenin maaş doyumunu” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)= 3.22$ ,  $p<0.05$ ]. “Öğretmenin maaş doyumunu” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=18.61$ ,  $p<0.05$ ]. “Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında; ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “öğretmenin statüsü” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)= 3.85$ ,  $p<0.05$ ]. “Öğretmenin statüsü” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre “öğretmenin toplumdaki gördüğü destek” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [F(2-285)=5.94, p<0.05]. “Öğretmenin toplumdaki gördüğü destek” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Homojenlik sağlanamadığı için Post Hoc Tamhane's T2 testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilköğretim öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [F(2-285)=8.57, p<0.05]. Öğretmenin genel moral düzeyindeki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilköğretim öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilköğretim öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tablo 9'a bakıldığında, öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre; “öğretmenin iş yükü”, “okulun olanakları ve hizmetleri” ve “toplumsal baskı” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark görülmemiştir (p>0.05).

### **Moral Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin kıdem yılları değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10

*Öğretmenlerin Moral Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	Gruplararası	.858	5	.172	.536	.749	
	Grupiçi	90.348	282	.320			
	Toplam	91.207	287				
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	Gruplararası	1.279	5	.256	1.070	.377	
	Grupiçi	67.454	282	.239			
	Toplam	68.733	287				
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	Gruplararası	.575	5	.115	.561	.730	
	Grupiçi	57.737	282	.205			
	Toplam	58.312	287				
Öğretmenin maaş doyumunu	Gruplararası	3.048	5	.610	2.203	.054	
	Grupiçi	78.044	282	.277			
	Toplam	81.092	287				
Öğretmenin iş yükü	Gruplararası	.738	5	.148	.996	.421	
	Grupiçi	41.800	282	.148			
	Toplam	42.538	287				
Eğitim-öğretim programına ilişkin sorunlar	Gruplararası	.439	5	.088	.221	.958	
	Grupiçi	117.221	282	.416			
	Toplam	117.660	287				
Öğretmenin statüsü	Gruplararası	2.891	5	.578	.882	.097	
	Grupiçi	86.640	282	.307			
	Toplam	89.531	287				
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	Gruplararası	1.665	5	.333	.865	.505	
	Grupiçi	108.546	282	.385			
	Toplam	110.211	287				
Okulun olanakları ve hizmetleri	Gruplararası	2.550	5	.510	1.650	.147	
	Grupiçi	87.190	282	.309			
	Toplam	89.740	287				
Toplumsal baskı	Gruplararası	.520	5	.104	.433	.825	
	Grupiçi	67.720	282	.240			
	Toplam	68.240	287				
Moral düzeyi	Gruplararası	.202	5	.040	.269	.930	
	Grupiçi	42.328	282	.150			
	Toplam	42.530	287				

\* 1 - 0-5, 2 - 6-10, 3 - 11-15, 4 - 16-20, 5 - 21-25, 6 - 26 ve Üstü

Tablo 10'a bakıldığında, öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre; “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “öğretmenin maaş doyumunu”, “öğretmenin iş yükü”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “öğretmenin toplumdan gördüğü

destek”, “okulun olanakları ve hizmetleri”, “toplumsal baskı” alt boyutlarına ve moral düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

### **Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre Alt Boyutlar Bazında Karşılaştırılması**

Araştırmanın ikinci alt problemi “İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile alt boyut düzeyleri, demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Burada 6 başlık altında elde edilen bulgularla araştırmanın bu alt problemine cevap aranmıştır.

### **İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyum alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız değişkenler T testi sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

*Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	s	sd	t	p
Ücret	Kadın	173	2.00	.65	212	.95	.35
	Erkek	115	2.08	.78			
Yükselme olanakları	Kadın	173	2.26	.60	286	.18	.86
	Erkek	115	2.24	.67			
Yönetim	Kadın	173	2.94	.45	286	1.97	.05
	Erkek	115	2.83	.48			
Sosyal haklar	Kadın	173	2.41	.49	286	.62	.54
	Erkek	115	2.38	.44			
Ödüllendirme	Kadın	173	2.65	.61	286	1.59	.11
	Erkek	115	2.53	.61			
Çalışma şartları	Kadın	173	2.43	.56	286	1.09	.28
	Erkek	115	2.36	.57			
Çalışma arkadaşları	Kadın	173	3.21	.58	286	1.56	.12
	Erkek	115	3.10	.65			
İşin yapısı	Kadın	173	3.24	.63	286	1.77	.08
	Erkek	115	3.10	.67			
İletişim	Kadın	173	2.94	.63	286	0,59	.56
	Erkek	115	2.90	.60			
İş doyum düzeyi	Kadın	173	2.68	.36	286	1,38	.17
	Erkek	115	2.61	.40			

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, “yönetim” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Öğretmenlerin, “yönetim” alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin moral düzeyinin ( $\bar{X}=2.94$ ), erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=2.83$ ) moral düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 11’e bakıldığında, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre; “ücret”, “yükselme olanakları”, “sosyal haklar”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutları ve iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark görülmemiştir ( $p > 0.05$ ).

## İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyumu alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız değişkenler T testi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12

*Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	s	sd	t	p																																																																																																								
Ücret	Bekar	2.02	.66	.09	286	.14	.89																																																																																																								
	Evli	2.03	.72	.05				Yükselme olanakları	Bekar	2.36	.59	.08	286	1.42	.16	Evli	2.23	.63	.04	Yönetim	Bekar	2.94	.41	.06	286	.65	.52	Evli	2.89	.47	.03	Sosyal haklar	Bekar	2.46	.47	.06	286	1.12	.26	Evli	2.38	.47	.03	Ödüllendirme	Bekar	2.64	.59	.08	286	.52	.61	Evli	2.59	.62	.04	Çalışma şartları	Bekar	2.40	.48	.07	95	.06	.95	Evli	2.40	.58	.04	Çalışma arkadaşları	Bekar	3.09	.57	.08	286	.99	.32	Evli	3.18	.62	.04	İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32	Evli	3.16	.66	.04	İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58
Yükselme olanakları	Bekar	2.36	.59	.08	286	1.42	.16																																																																																																								
	Evli	2.23	.63	.04				Yönetim	Bekar	2.94	.41	.06	286	.65	.52	Evli	2.89	.47	.03	Sosyal haklar	Bekar	2.46	.47	.06	286	1.12	.26	Evli	2.38	.47	.03	Ödüllendirme	Bekar	2.64	.59	.08	286	.52	.61	Evli	2.59	.62	.04	Çalışma şartları	Bekar	2.40	.48	.07	95	.06	.95	Evli	2.40	.58	.04	Çalışma arkadaşları	Bekar	3.09	.57	.08	286	.99	.32	Evli	3.18	.62	.04	İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32	Evli	3.16	.66	.04	İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03								
Yönetim	Bekar	2.94	.41	.06	286	.65	.52																																																																																																								
	Evli	2.89	.47	.03				Sosyal haklar	Bekar	2.46	.47	.06	286	1.12	.26	Evli	2.38	.47	.03	Ödüllendirme	Bekar	2.64	.59	.08	286	.52	.61	Evli	2.59	.62	.04	Çalışma şartları	Bekar	2.40	.48	.07	95	.06	.95	Evli	2.40	.58	.04	Çalışma arkadaşları	Bekar	3.09	.57	.08	286	.99	.32	Evli	3.18	.62	.04	İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32	Evli	3.16	.66	.04	İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03																				
Sosyal haklar	Bekar	2.46	.47	.06	286	1.12	.26																																																																																																								
	Evli	2.38	.47	.03				Ödüllendirme	Bekar	2.64	.59	.08	286	.52	.61	Evli	2.59	.62	.04	Çalışma şartları	Bekar	2.40	.48	.07	95	.06	.95	Evli	2.40	.58	.04	Çalışma arkadaşları	Bekar	3.09	.57	.08	286	.99	.32	Evli	3.18	.62	.04	İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32	Evli	3.16	.66	.04	İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03																																
Ödüllendirme	Bekar	2.64	.59	.08	286	.52	.61																																																																																																								
	Evli	2.59	.62	.04				Çalışma şartları	Bekar	2.40	.48	.07	95	.06	.95	Evli	2.40	.58	.04	Çalışma arkadaşları	Bekar	3.09	.57	.08	286	.99	.32	Evli	3.18	.62	.04	İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32	Evli	3.16	.66	.04	İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03																																												
Çalışma şartları	Bekar	2.40	.48	.07	95	.06	.95																																																																																																								
	Evli	2.40	.58	.04				Çalışma arkadaşları	Bekar	3.09	.57	.08	286	.99	.32	Evli	3.18	.62	.04	İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32	Evli	3.16	.66	.04	İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03																																																								
Çalışma arkadaşları	Bekar	3.09	.57	.08	286	.99	.32																																																																																																								
	Evli	3.18	.62	.04				İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32	Evli	3.16	.66	.04	İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03																																																																				
İşin yapısı	Bekar	3.26	.62	.08	286	1.00	.32																																																																																																								
	Evli	3.16	.66	.04				İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82	Evli	2.93	.63	.04	İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03																																																																																
İletişim	Bekar	2.90	.55	.07	286	.23	.82																																																																																																								
	Evli	2.93	.63	.04				İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58	Evli	2.64	.38	.03																																																																																												
İş doyum düzeyi	Bekar	2.68	.35	.05	286	.55	.58																																																																																																								
	Evli	2.64	.38	.03																																																																																																											



Tablo 12'ye bakıldığında, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre; “ücret”, “yükselme olanakları”, “yönetim”, “sosyal haklar”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutları ve iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları iş doyum düzeylerini etkilememektedir.

### **İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13

*Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Ücret	Gruplararası	1.313	5	.263	.524	.758	
	Grupiçi	141.359	282	.501			
	Toplam	142.672	287				
Yükselme olanakları	Gruplararası	1.640	5	.328	.840	.522	
	Grupiçi	110.109	282	.390			
	Toplam	111.749	287				
Yönetim	Gruplararası	.994	5	.199	.931	.461	
	Grupiçi	60.198	282	.213			
	Toplam	61.192	287				
Sosyal haklar	Gruplararası	.835	5	.167	.744	.591	
	Grupiçi	63.245	282	.224			
	Toplam	64.080	287				
Ödüllendirme	Gruplararası	2.008	5	.402	1.076	.374	
	Grupiçi	105.221	282	.373			
	Toplam	107.228	287				
Çalışma şartları	Gruplararası	2.862	5	.572	1.828	.107	
	Grupiçi	88.317	282	.313			
	Toplam	91.180	287				
Çalışma arkadaşları	Gruplararası	3.989	5	.798	2.201	.054	
	Grupiçi	102.197	282	.362			
	Toplam	106.186	287				
İşin yapısı	Gruplararası	6.290	5	1.258	3.093	.010	2-5
	Grupiçi	114.696	282	.407			
	Toplam	120.986	287				
İletişim	Gruplararası	2.849	5	.570	1.528	.181	
	Grupiçi	105.143	282	.373			
	Toplam	107.992	287				
İş doyum düzeyi	Gruplararası	1.052	5	.210	1.500	.190	
	Grupiçi	39.563	282	.140			
	Toplam	40.615	287				

\* 1 - 20-25, 2 - 26-30, 3 - 31-35, 4 - 36-40, 5 - 41-45, 6 - 46 ve Üstü

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin yaş değişkenine göre, “işin yapısı” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=3.09$ ,  $p<0.05$ ]. “İşin yapısı” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre 26-30 yaş ile 41-45 yaş arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tablo 13'e bakıldığında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre; “ücret”, “yükselme olanakları”, “yönetim”, “sosyal haklar”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “iletişim” alt boyutlarına ve iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

### **İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyum alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14

*Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Ücret	Gruplararası	5,447	5	1,089	2.239	.051	
	Grupiçi	137,225	282	,487			
	Toplam	142,672	287				
Yükselme olanakları	Gruplararası	4,103	5	,821	2.150	.060	
	Grupiçi	107,646	282	,382			
	Toplam	111,749	287				
Yönetim	Gruplararası	4,110	5	,822	4.061	.001	1-2 1-4
	Grupiçi	57,083	282	,202			
	Toplam	61,192	287				
Sosyal haklar	Gruplararası	1,690	5	,338	1.528	.181	
	Grupiçi	62,390	282	,221			
	Toplam	64,080	287				
Ödüllendirme	Gruplararası	6,568	5	1,314	3.680	.003	3-6 4-6
	Grupiçi	100,660	282	,357			
	Toplam	107,228	287				
Çalışma şartları	Gruplararası	6,224	5	1,245	4.132	.001	2-6 4-6
	Grupiçi	84,955	282	,301			
	Toplam	91,180	287				
Çalışma arkadaşları	Gruplararası	8,113	5	1,623	4.666	.000	2-6 4-6
	Grupiçi	98,072	282	,348			
	Toplam	106,186	287				
İşin yapısı	Gruplararası	6,859	5	1,372	3.389	.000	2-6
	Grupiçi	114,127	282	,405			
	Toplam	120,986	287				
İletişim	Gruplararası	7,371	5	1,474	4.132	.001	1-2 2-6
	Grupiçi	100,621	282	,357			
	Toplam	107,992	287				
İş doyum düzeyi	Gruplararası	3,150	5	,630	4.741	.000	2-6 3-6 4-6
	Grupiçi	37,466	282	,133			
	Toplam	40,615	287				

\* 1-Sınıf Öğretmeni, 2-Sayısal Dersler, 3-Sözel Dersler, 4-Meslek Dersleri, 5-Güzel Sanatlar, 6-Okul Öncesi Öğretmeni

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerin branş değişkenine göre; “yönetim”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutu ile iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “yönetim” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=3.68, p<0.05$ ]. “Yönetim” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Homojenlik sağlanamadığı için Post Hoc Tamhane's T2 testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında; sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “ödüllendirme” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=3.68, p<0.05$ ]. “Ödüllendirme” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “çalışma şartları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=4.13, p<0.05$ ]. “Çalışma şartları” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “çalışma arkadaşları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=4.67$ ,  $p<0.05$ ]. “Çalışma arkadaşları” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Homojenlik sağlanamadığı için Post Hoc Tamhane's T2 testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “işin yapısı” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=3.39$ ,  $p<0.05$ ]. “İşin yapısı” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, “iletişim” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=4.13$ ,  $p<0.05$ ]. “İşin yapısı” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında; sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(5-282)=4.74$ ,  $p<0.05$ ]. İş doyum düzeyindeki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi

ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tablo 14'e bakıldığında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre; “ücret”, “yükselme olanakları”, “sosyal haklar” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

### **İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyumu alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15

*Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Ücret	Gruplararası	2.057	2	1.028	2.084	.126	
	Grupiçi	140.615	285	.493			
	Toplam	142.672	287				
Yükselme olanakları	Gruplararası	3.742	2	1.871	4.937	.008	1-2 1-3
	Grupiçi	108.007	285	.379			
	Toplam	111.749	287				
Yönetim	Gruplararası	3.732	2	1.866	9.256	.000	1-2 1-3
	Grupiçi	57.460	285	.202			
	Toplam	61.192	287				
Sosyal haklar	Gruplararası	.006	2	.003	.013	.987	
	Grupiçi	64.074	285	.225			
	Toplam	64.080	287				
Ödüllendirme	Gruplararası	5.334	2	2.667	7.459	.001	1-2 1-3
	Grupiçi	101.895	285	.358			
	Toplam	107.228	287				
Çalışma şartları	Gruplararası	3.346	2	1.673	5.429	.005	1-3
	Grupiçi	87.834	285	.308			
	Toplam	91.180	287				
Çalışma arkadaşları	Gruplararası	5.890	2	2.945	8.369	.000	1-3
	Grupiçi	100.295	285	.352			
	Toplam	106.186	287				
İşin yapısı	Gruplararası	6.004	2	3.002	7.441	.001	1-3
	Grupiçi	114.982	285	.403			
	Toplam	120.986	287				
İletişim	Gruplararası	6.142	2	3.071	8.593	.000	1-2 1-3
	Grupiçi	101.850	285	.357			
	Toplam	107.992	287				
İş doyum düzeyi	Gruplararası	1.594	2	.797	5.821	.003	1-3
	Grupiçi	39.021	285	.137			
	Toplam	40.615	287				

\* 1-İlkokul, 2-Ortaokul, 3-Lise

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre; “yükselme olanakları”, “yönetim”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutu ile iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir.



Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “yükselme olanakları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=4.94$ ,  $p<0.05$ ]. “Yükselme olanakları” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Homojenlik sağlanamadığı için Post Hoc Tamhane's T2 testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “yönetim” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=9.26$ ,  $p<0.05$ ]. “Yönetim” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüştür. Homojenlik sağlanamadığı için Post Hoc Tamhane's T2 testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “ödüllendirme” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=7.46$ ,  $p<0.05$ ]. “Ödüllendirme” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “çalışma şartları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=5.43$ ,  $p<0.05$ ]. “Çalışma şartları” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek

amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “çalışma arkadaşları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=8.34$ ,  $p<0.05$ ]. “Çalışma arkadaşları” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “işin yapısı” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=7.44$ ,  $p<0.05$ ]. “İşin yapısı” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, “iletişim” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=8.59$ ,  $p<0.05$ ]. “İletişim” alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, iş doyum düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir [ $F(2-285)=5.82$ ,  $p<0.05$ ]. Genel iş doyum düzeyinin belirlenmesi için yapılan varyans analizi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüştür. Homojenlik sağlandığı için Post Hoc Tukey testi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tablo 15'e bakıldığında, öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre; “ücret” ve “sosyal haklar” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur ( $p>0.05$ ).

#### **İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşlerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyum alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin kıdem yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16

*Öğretmenlerin İş Doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılık Kaynağı *
Ücret	Gruplararası	1,417	5	,283	.566	.726	
	Grupiçi	141,255	282	,501			
	Toplam	142,672	287				
Yükselme olanakları	Gruplararası	1,962	5	,392	1.008	.413	
	Grupiçi	109,787	282	,389			
	Toplam	111,749	287				
Yönetim	Gruplararası	,568	5	,114	.529	.755	
	Grupiçi	60,624	282	,215			
	Toplam	61,192	287				
Sosyal haklar	Gruplararası	,100	5	,020	.089	.994	
	Grupiçi	63,979	282	,227			
	Toplam	64,080	287				
Ödüllendirme	Gruplararası	1,235	5	,247	.657	.565	
	Grupiçi	105,993	282	,376			
	Toplam	107,228	287				
Çalışma şartları	Gruplararası	,632	5	,126	.393	.853	
	Grupiçi	90,548	282	,321			
	Toplam	91,180	287				
Çalışma arkadaşları	Gruplararası	1,513	5	,303	.815	.540	
	Grupiçi	104,673	282	,371			
	Toplam	106,186	287				
İşin yapısı	Gruplararası	3,978	5	,796	1.917	.091	
	Grupiçi	117,008	282	,415			
	Toplam	120,986	287				
İletişim	Gruplararası	1,021	5	,204	.538	.747	
	Grupiçi	106,971	282	,379			
	Toplam	107,992	287				
İş doyum düzeyi	Gruplararası	,479	5	,096	.673	.644	
	Grupiçi	40,136	282	,142			
	Toplam	1,417	287				

\* 1 - 0-5, 2 - 6-10, 3 - 11-15, 4 - 16-20, 5 - 21-25, 6 - 26 ve Üstü

Tablo 16'ye bakıldığında, öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre; “ücret”, “yükselme olanakları”, “yönetim”, “sosyal haklar”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutları ve iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Öğretmenlerin kıdem yıllarının iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir.

## Öğretmenlerin Moral Düzeyine Yönelik Görüşleri İle İş Doymu Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyine yönelik görüşleri ile iş doymu alt boyut düzeylerine yönelik görüşleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyine yönelik görüşleri ile iş doymu alt boyut düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17

### Öğretmenlerin Moral Düzeyine Yönelik Görüşleri İle İş Doymu Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki

	Ücret	Yükselme olanakları	Yönetim	Sosyal haklar	Ödüllendirme	Çalışma şartları	Çalışma arkadaşları	İşin yapısı	İletişim
Moral düzeyi	.471**	.234**	.504**	.199**	.652**	.493**	.557**	.599**	.573**
Ücret		.424**	.092	.332**	.470**	.347**	.276**	.246**	.290**
Yükselme olanakları			.095	.190**	.207**	.132*	-.016	-.016	-.004
Yönetim				.123*	.436**	.342**	.419**	.476**	.431**
Sosyal haklar					.316**	.158**	.118*	.106	.156**
Ödüllendirme						.588**	.484**	.530**	.591**
Çalışma şartları							.464**	.484**	.520**
Çalışma arkadaşları								.580**	.691**
İşin yapısı									.598**
İletişim									

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doymu alt boyutlarına yönelik görüşleri ile genel moral düzeyine yönelik görüşleri arasındaki korelasyon katsayıları görülmektedir. Öğretmenlerin iş doymu alt boyutlarına yönelik görüşlerine bakıldığında; moral düzeyine

yönelik görüşleri ile “ücret” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .471$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “yükselme olanakları” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .234$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “yönetim” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .504$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “sosyal haklar” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .199$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “ödüllendirme” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .652$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “çalışma şartları” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .493$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “çalışma arkadaşları” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .557$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “işin yapısı” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .599$ ,  $p = .000$ ). Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “iletişim” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .573$ ,  $p = .000$ ).

Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına yönelik görüşleri ile moral düzeyine yönelik görüşleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir.

### **Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyine Yönelik Görüşleri İle Moral Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Araştırmanın dördüncü alt problemi “İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile moral alt boyut düzeylerine yönelik görüşleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile moral alt boyut düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18

*Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyine Yönelik Görüşleri İle Moral Alt Boyutlarına Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki*

	Öğrt. okul müdürü ile olan uyumu	Öğrt. meslek elde ettiği doyum	Öğrt. diğer öğrt. olan uyumu	Öğrt. maaş doyum	Öğrt. iş yükü	Eğitim-öğretim programına ilişkin sorunlar	Öğrt. statüsü	Öğrt. toplulmdan gördüğü destek	Okulun olanaklar ve hizmetler	Toplumsal baskı
İş doyum düzeyi	.607**	.655**	.625**	.510**	.523**	.622**	.672**	.405**	.354**	.558**
Öğrt. okul müdürü ile olan uyumu		.639**	.744**	.353**	.530*	.492**	.570**	.361**	.479**	.478**
Öğrt. meslek elde ettiği doyum			.697**	.395**	.500**	.591**	.740**	.364**	.461**	.470**
Öğrt. diğer öğrt. olan uyumu				.321**	.409**	.536**	.607**	.454**	.465**	.415**
Öğretmen maaş doyum					.277**	.507**	.592**	.498**	.379**	.352**
Öğrt. iş yükü						.482**	.441**	.263**	.384**	.495**
Eğitim-öğretim programına ilişkin sorunlar							.591**	.424**	.491**	.475**
Öğrt. statüsü								.517**	.470**	.516**
Öğrt. toplulmdan gördüğü destek									.436**	.398**
Okulun olanakları ve hizmetleri										.335**
Toplumsal baskı										

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin moral alt boyutlarına yönelik görüşleri ile iş doyum düzeyine yönelik görüşleri arasındaki korelasyon katsayıları görülmektedir. Öğretmenlerin moral alt boyutlarına yönelik görüşlerine bakıldığında; iş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .607$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .655$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” alt boyutuna yönelik görüşleri

arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .625$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin maaş doyumunu” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .510$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin iş yükü” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .523$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .622$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin statüsü” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .672$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin toplumdaki gördüğü destek” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .405$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “okulun olanakları ve hizmetleri” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .354$ ,  $p = .000$ ). İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “toplumsal baskı” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .558$ ,  $p = .000$ ).

Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin moral alt boyutlarına yönelik görüşleri ile iş doyum düzeyine yönelik görüşleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir.

### **Öğretmenlerin Moral Düzeyi İle İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyi ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 19'da sunulmuştur.



Tablo 19

*Öğretmenlerin Moral Düzeyi İle İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki*

	Genel Moral Düzeyi	Genel İş Doyum Düzeyi
Genel Moral Düzeyi		.756**
Genel İş Doyum Düzeyi	.756**	

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 19 incelendiğinde, öğretmenlerin moral düzeyi ile iş doyum düzeyi arasındaki korelasyon katsayıları görülmektedir. Öğretmenlerin moral düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. ( $r = .756$ ,  $p < 0.05$ ).

Öğretmenlerin moral düzeyinin iş doyum düzeyiyle doğru orantılı olduğu, aynı şekilde iş doyum düzeyinin de moral düzeyiyle doğru orantılı olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin moral düzeyinin yüksek olduğu durumda, iş doyum düzeyi de yüksek olacaktır. Öğretmenin iş doyum düzeyinin yüksek olduğu durumda ise moral düzeyinin yüksek olması beklenecektir.

## **Bölüm IV : Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu bölüm üç başlık; tartışma, sonuç ve öneriler altında ele alınmaktadır. Tartışma başlığı içerisinde araştırmayla ulaşılan sonuçların alan yazındaki araştırmalar çerçevesinde tartışılması gerçekleştirilmiştir. Sonuç başlığı altında araştırma kapsamında elde edilen bulgular çerçevesinde ortaya çıkan sonuçlar üzerinde durulmuştur. Öneriler başlığı altında ise gerçekleştirilen araştırma neticesinde uygulamaya yönelik ve gelecekte yapılabilecek araştırmalara yönelik öneriler ifade edilmiştir.

### **Tartışma**

Bu başlık altında öğretmenlerin moral düzeylerinin demografik değişkenlere göre alt boyutlar bazında farklılık gösterip göstermediğini; iş doyum düzeylerinin demografik değişkenlere göre alt boyutlar bazında farklılık gösterip göstermediğini; öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla elde edilen bulgular uygun biçimde gruplanarak kısaca ifade edilmiş, ardından ilgili araştırma sonuçları ile karşılaştırılıp, alana yansımaları kuramsal çerçevede değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, moral düzeyi ve “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum” alt boyutu dışındaki moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Araştırmalarında benzer alt problemlere yer veren Üstüner (1999), Memişoğlu ve Aydın (2014), Alıç (1985), Redefar (1959) ve Leveille (1981) çalışma bulguları, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre moral düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığını belirtmektedir.

Araştırmamızda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum” moral alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum” alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin moral düzeyinin, erkek öğretmenlerin moral düzeyinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Aksay (2005) “Ortaöğretim Okullarında Karara Katılma

Ve Öğretmen Morali (Bolu İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezinde “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum” moral alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin moral düzeyinin, erkek öğretmenlerin moral düzeyinden daha yüksek olduğunu söylemiştir. Kadın öğretmenlerin fizyolojik ve psikolojik yapısı nedeniyle öğretmenlik mesleğine uygun olmaları, fedakar yapıları, işe olan ilgi ve motivasyonları, işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri ve işlerine bağlılıkları nedeniyle, moral düzeyinin yüksek olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, moral düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Redefler (1959), öğretmen moralini etkileyen faktörleri bulmayı amaçladığı araştırmasında, medeni durum değişkeninin morali etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Yetim (2007), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Moral Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İzmir İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, moral alt boyutlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının, moral düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre, moral düzeyi ve “öğretmenin statüsü” alt boyutu dışındaki moral alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Araştırmalarında öğretmen moralini etkileyen etmenleri inceleyen Alıç (1985), Redefler (1959), Üstüner (1999) ve Yetim (2007) yaş değişkeninin, öğretmenlerin moral düzeyi ile alt boyut düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark ortaya koymadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmamızda öğretmenlerin yaş değişkenine göre, “öğretmenin statüsü” moral alt boyutuna ilişkin görüşlerinde, 41-45 yaş ile 46 ve üzeri yaş arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Öğretmenlerin “öğretmenin statüsü” alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, 46 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlerin moral düzeyinin, 41-45 yaş arasındaki öğretmenlerin moral

düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Brodinsky ve Neill (1983), okul müdürlerinin yönetsel liderlik davranışları ile öğretmen morali arasındaki ilişkileri test etmek amacı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında, yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere oranla daha yüksek moral düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin yaş ilerledikçe yaşam gayesi konusunda kaygı duymamaları, buldukları çevrede istenilen sosyal statüye ulaşmış olmaları, çevreden saygı görmeleri ve meslekten elde ettikleri doyum düzeylerinin tatminkar olmasından dolayı moral düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, moral düzeyi ile “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “okulun olanakları ve hizmetleri” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin moral düzeyine yönelik görüşlerinin branş değişkenine göre, sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında; sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Okul öncesi öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin moral düzeylerinin, sayısal dersler öğretmenleri, sözel dersler öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerinin moral düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin eğittikleri öğrencilerin öğrenmeye hevesli olmaları, “ağaç yaşken eğilir” deyiminde olduğu gibi öğretmenlerin öğrencileri istedikleri şekilde yönlendirebilme gayretleri ve yaptıkları işin eğlenceli olmasından dolayı, moral düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

“Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” moral alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerine göre, sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında; sınıf öğretmenleri ile sözel dersler öğretmenleri arasında; sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri

öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” moral alt boyutuna göre, sınıf öğretmenlerinin moral düzeyinin, sayısal dersler öğretmenleri, sözel dersler öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerinin moral düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Yetim (2007) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Moral Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İzmir İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin branş grubu değişkenine göre, branşı sınıf öğretmeni olan öğretmenlerin moral düzeyinin, branşı sayısal, sözel ve uygulamalı grup olan öğretmenlerin moral düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Sınıf öğretmenlerinin sadece kendi sınıflarıyla ve belirli sayıdaki öğrencileriyle ilgilendikleri düşünüldüğünde, okulun yönetim kademesiyle çok fazla etkileşim içinde bulunmadıkları görülmektedir. Sınıf içerisindeki eksiklik ve sorunları kendi imkanlarıyla veya veliler vasıtasıyla çözebilen öğretmen, okul müdürüyle uyumlu çalışmaktadır. Bu bağlamda okul müdürüyle uyumlu çalışan sınıf öğretmenin moral düzeyinin yüksek olması beklenebilir.

“Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” moral alt boyutuna yönelik öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında ve sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” moral alt boyutuna göre, okul öncesi öğretmenlerin moral düzeyinin, sayısal dersler öğretmenleri ve sözel dersler öğretmenlerinin moral düzeyinden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Aksay (2005) tarafından yapılan araştırmada “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” moral alt boyut düzeyinde sayısal ders öğretmenlerinin moral düzeylerini düşük bulunmuştur. Okul öncesi öğrencilerinin yaş aralığının küçük olması, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere yönelik eğitim alması, okul öncesi öğretmenlerinin işini zevkle yapmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu

durumun, okul öncesi öğretmenlerin daha fazla mesleki doyum elde etmesine ve moral düzeyinin yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” moral alt boyutuna ilişkin görüşlerin de branş değişimine göre farklılaştığı, bu farklılığın sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında ve sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. “Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” moral alt boyutuna göre, sayısal dersler öğretmenlerinin moral düzeyinin, okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin moral düzeyinden daha düşük olduğu görülmüştür. Sayısal dersler öğretmenlerinin, branş itibarıyla eğitim öğretim sürecindeki en zorlu dersleri öğrencilere aktarmaya çalıştıkları söylenebilir. Öğrencilerin bir önceki öğretim kademesinden hazır bulunuşluk düzeylerinin düşük olarak gelmelerinden dolayı, öğretmenlerin derslerini istediği şekilde yönetememesine, bu durumun da öğretmenlerin iş stresi duymalarına neden olacağı düşünülebilir. Öğretmenin yaşadığı stresi iş arkadaşlarına yansıtması sonucu uyum sorununun ortaya çıkacağı, bu yüzden sayısal dersler öğretmenlerinin moral düzeyinin olumsuz etkileneceği söylenebilir.

Branş değişkeni açısından, öğretmenlerin “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” moral alt boyutuna yönelik görüşlerine göre, sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında; sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” moral alt boyutu açısından, okul öncesi öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin moral düzeyinin, sayısal dersler öğretmenleri, sözel dersler öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerinin moral düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Aksay (2005) “Ortaöğretim Okullarında Karara Katılma Ve Öğretmen Morali (Bolu İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezinde branşı sınıf öğretmeni olan öğretmenlerin moral düzeyinin, branşı sözel

ve uygulamalı grup olan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Okul öncesi öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin, eğitim öğretim programlarını imkanlar dahilinde değiştirerek derslerini daha zevkli ve aktif olarak öğrencilerine aktarabilmektedirler. Bu durum öğretmene özgürlük tanıdığı gibi, öğretmeninde moral düzeyini arttırdığı söylenebilir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre “öğretmenin statüsü” moral alt boyutuna yönelik görüşlerinde, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Öğretmenin statüsü” moral alt boyut düzeyi açısından okul öncesi öğretmenlerin moral düzeyinin, sayısal dersler öğretmenleri ve sözel dersler öğretmenlerinin moral düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Yetim (2007) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Moral Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İzmir İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezinde, “öğretmenin statüsü” moral alt boyutuna göre, güzel sanatlar alanına giren branş öğretmenlerinin moral düzeyinin, sayısal dersler ve sözel dersler alanına giren branş öğretmenlerinin moral düzeyinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ülkemizde okul öncesi eğitimin yaygınlaşmaya başladığı dönemden itibaren okul öncesi öğretmenleri, toplum içerisinde daha fazla özveri ve emek isteyen saygın bir branş olarak görüldüğü düşünülmektedir. Bu durumun okul öncesi öğretmenlerin moral düzeyini arttırdığı söylenebilir.

“Okulun olanakları ve hizmetleri” moral alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerine göre, sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Okulun olanakları ve hizmetleri” moral alt boyut düzeyi, sınıf öğretmenlerinin, meslek dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Tanrıoğen (1988) tarafından yapılan “Okul Müdürünün Etkililiği İle Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler” konulu araştırmasında, öğretmen moralinin, okulun olanakları ve hizmetleri ile olumlu ve doğrusal bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Meslek Dersleri öğretmenlerinin

derslerini uygulamalı olarak işlemelerinden dolayı, derslerinde sürekli olarak malzeme ihtiyacı doğmaktadır. Bunların karşılanması için, milli eğitim müdürlüğü, okul idaresi veya mahalli kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanamadığı durumlarda meslek dersleri öğretmenlerinin moral düzeyinin azalacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre; moral düzeyi ile “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “öğretmenin maaş doyum”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “öğretmenin toplumdan gördüğü destek” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin moral düzeyine ilişkin görüşleri açısından, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin moral düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bilgi düzeyinin mesleği sürdürmek için yeterli olup olmadığı, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara anında çözüm aranması, velilerin sınıftaki başarı için her türlü desteği vermesi konularında ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkeni açısından “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” moral alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” moral alt boyutuna göre, ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin moral düzeylerine göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. İlkokullarda görev yapan müdürlerin sınıf öğretmeni olmasından dolayı öğretmenlerini anlama ve onlara destek olma konusunda daha etkin oldukları düşünülmektedir. Ortaokul ve liselerde görev yapan müdürlerin sayısal, sözel,



uygulamalı ders öğretmenlerinden biri olacağından, kendi zümresi dışındaki öğretmenlerin ihtiyaç ve isteklerini anlama konusunda sorun yaşaması muhtemel görünmektedir. Bundan dolayı ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin daha olumlu olacağı söylenebilir.

“Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” moral alt boyutuna yönelik öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” moral alt boyut düzeyi açısından ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin moral düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İllkokul öğretmenlerinin, yaş grubu olarak daha küçük öğrencilere eğitim öğretim hizmeti vermesinden dolayı elde ettikleri kişisel doyum, topluma yapabileceği katkının maksimum olacağı düşüncesi, öğrencilerin öğretmenlerini rol model alma konusundaki hevesleri; “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” moral alt boyut düzeyinin daha yüksek olmasına sebep olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” moral alt boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” moral alt boyut düzeyine göre ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyi, ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenlerinin moral düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin aynı branşa sahip olmaları, birbirleriyle daha uyumlu olarak çalışmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu durumun ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyini yükselteceği söylenebilir.

Öğretmenlerin “öğretmenin maaş doyum” moral alt boyutuna ilişkin görüşlerin de branş değişkenine göre farklılaştığı, bu farklılığın ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. “Öğretmenin maaş doyum” moral alt boyutuna göre,

Ortaokul öğretmenlerinin moral düzeyinin, lise öğretmenlerinin moral düzeyine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ortaokul ya da lise öğretmenlerinin maaş oranları birbirine yakın olmakla birlikte, ek ders konusunda lise öğretmenlerinin daha dezavantajlı olduğu söylenebilir. Örneğin, ortaokul öğretmenlerinden fen bilimleri dersi için tek öğretmen yeterli iken, lise öğretmenlerinde fizik, kimya ve biyoloji olarak bu sayı üçe çıkmaktadır. Bu durum lise öğretmenlerinin ek ders ücretinin daha az olmasına neden olacağından, lise öğretmenlerinin “öğretmenin maaş doyumu” moral alt boyut düzeyinin düşük olacağı beklenebilir.

“Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” moral alt boyutuna yönelik öğretmen görüşlerine göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında; ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. “Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” moral alt boyutu açısından, ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin moral düzeyinden; ortaokul öğretmenlerinin moral düzeyinin, lise öğretmenlerinin moral düzeyine göre daha yüksek tespit edilmiştir. Öğrencilerin 60-72 aylık iken başlayan zorunlu okul macerası 18 yaşına geldiklerinde sona ermektedir. 60 Aylıktan başlayan eğitim öğretim süreci zaman ilerledikçe sorunları da beraberinde getireceği tahmin edilmektedir. Bir başka deyişle ilkokulda başlayan eğitim öğretim sorunları, lise dönemine kadar büyüyerek gideceği düşünülmektedir. Bu durumun lise öğretmenlerinin moral düzeylerini düşüreceği söylenebilir.

Öğretmenlerin “öğretmenin statüsü” moral alt boyutuna yönelik görüşlerine göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Öğretmenin statüsü” moral alt boyut düzeyine göre, ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyi, lise öğretmenlerinin moral düzeyinden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin ilgilendiği öğrencilerin yaş aralığı 6-10 olduğu, lise öğretmenlerinin ise 14-18

olduğu bilinmektedir. İlkokul öğrenci velilerinin çocuklarıyla daha çok ilgilenmesi ve öğretmenlerini daha fazla sahiplenmelerinden dolayı, ilkokul öğretmenleri toplum içerisinde kendilerini daha saygın hissedecekleri düşünülmektedir. Lise öğretmenleri için ise durum tam tersi şekilde cereyan ettiğinden dolayı, ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

“Öğretmenin toplumdan gördüğü destek” moral alt boyutuna yönelik öğretmen görüşlerine göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Öğretmenin toplumdan gördüğü destek” moral alt boyutu açısından, ilkokul öğretmenlerinin moral düzeyinin, lise öğretmenlerinin moral düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaşadığımız çevredeki ilkokullara bakış açısı ile liselere bakış açısının tam zıt şekilde olduğunu söylemek mümkündür. Toplum içerisinde ilkokullar daha çok önemsenirken, en az önemsenen okul türünün lise olduğu düşünülmektedir. İlkokul öğretmenleri toplumdan daha fazla destek sağlarken, en az desteği lise öğretmenlerinin aldığı, buna bağlı olarak lise öğretmenlerinin moral düzeyinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre; moral düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alıç’ın (1985) araştırmasında kıdem değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin kıdem yıllarının farklılaşması, öğretmenlerin moral düzeyini pozitif ya da negatif olarak etkilemediği söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, iş doyum düzeyi ve “yönetim” alt boyutu dışındaki iş doyum alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Uslu (1999), Ağan (2002), Tellioğlu (2004), Demirel (2006), Ekinci (2006), Canbay (2007), Çelik (2010) ve Sat (2011) yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyi ve iş doyum alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulamamışlardır.

Araştırmamızda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, “yönetim” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin “yönetim” alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinin, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Aksay (1994) “Okul Müdürünün Etkililiği Ve Okul İklimi” isimli çalışmasında, yönetim iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerinin, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre önemli bir fark olduğunu, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Kadın öğretmenlerin daha fedakar ve düzenli çalışmaları, işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri, işlerine bağlılıkları, okul yönetimi tarafından memnuniyet ve takdirle karşılandığı düşünülmektedir. Bundan dolayı kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre; iş doyum düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bilgiç (1998), Çetin (2007), Aydın (2006), Türkoğlu (2008), Ngimbudzi (2009) yaptıkları araştırmalarda medeni durumla ilgili olarak, bu değişkenin iş doyum düzeyi ve iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde farklılığa yol açmadığını belirtmişlerdir. Sonuç olarak öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının, iş doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre, iş doyum düzeyi ve “işin yapısı” alt boyutu dışındaki iş doyumunu alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tok (2004), Günbayı (1999), Türkoğlu (2008), Demirel (2006) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyi ile alt boyut düzeylerinde ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edememişlerdir.

Çalışmamızda öğretmenlerin yaş değişkenine göre, “işin yapısı” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerinde, 26-30 yaş arası öğretmenler ile 41-45 yaş arası öğretmenler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “İşin yapısı” iş doyumunu alt boyutu açısından, 41-45

yaş arası öğretmenlerin iş doyum düzeyinin, 26-30 yaş arasındaki öğretmenlerin iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kabadayı (1982) “Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları Ve Öğretmenlerin Güdülenmesi” isimli çalışmasında, yaş ilerledikçe meslekten elde edilen doyumsuzluğun azaldığını ve yaş düştükçe meslekten elde edilen doyumsuzluğun arttığını söylemiştir. Karadal (1994) ise “Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma” isimli çalışmasında, yaşlıların doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yaşça büyük olan öğretmenlerin tecrübeli olmaları, iş ortamlarını arzu edilen iş ortamlarıyla kıyaslama kabiliyetlerinin yüksek olması, iş doyum düzeyinin, genç öğretmenlere göre daha yüksek olmasına neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre, iş doyum düzeyi ile “yönetim”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyine yönelik görüşlerinin branş değişkenine göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri, sayısal dersler öğretmenleri, sözel dersler öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinden daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Altinkurt ve Yılmaz (2014), öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile diğer branş öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmışlardır.

“Yönetim” iş doyum alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerine göre, sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında; sınıf öğretmenleri ile meslek dersleri

öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Yönetim” iş doyumunu alt boyutuna göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, sayısal dersler öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Meslek dersleri öğretmenleri ve sayısal dersler öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre ders işlenişi esnasında daha fazla materyal kullanma gereksinimi duydukları söylenebilir. Öğretmenler, materyal ihtiyacının okul yönetimi tarafından karşılanması beklemekte, bu ihtiyacın karşılanmadığı durumda ise iş doyumсуuzluğu yaşayacakları düşünülmektedir.

Branş değişkenine göre “ödüllendirme” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, sözel dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. “Ödüllendirme” iş doyumunu alt boyutuna göre, okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeyinin, sözel dersler öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okul öncesi öğretmenleri ortaya koydukları ürünler itibariyle daha somut görseller sundukları söylenebilir. Bu durum okul öncesi öğretmenlerinin hem okul yönetiminden hem de toplumdan olumlu geri dönütler almalarını sağlayacağı gibi, bu durumun okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyini arttıracakları düşünülmektedir.

Öğretmenlerin “çalışma şartları” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. “Çalışma şartları” iş doyumunu alt boyutuna göre, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, sayısal dersler öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin, eğitim kalıplarının dışında çalışabilme imkanları, evrak işiyle (sınav kağıtları, yıl sonu raporları vb.) çok fazla uğraşmamaları, çalışma saatlerinin diğer branş öğretmenlerine göre

daha az olması, “çalışma şartları” iş doyumu alt boyutuna ilişkin görüşlerinin olumlu olmasına yardımcı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre “çalışma arkadaşları” iş doyumu alt boyutuna ilişkin görüşleri açısından, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında; meslek dersleri öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Çalışma arkadaşları” iş doyumu alt boyutuna göre, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, sayısal dersler öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sayısal ders öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenlerinin, öğretim programlarının ağır olması, öğrenciler tarafından anlatılan konuların anlaşılmasındaki zorluk düzeyi, öğretim görevlerinin yanında yönetim tarafından verilen görevlerin de yapılacak olması öğretmen yeterliliğinin önemini ortaya çıkaracağı tahmin edilmektedir. Öğretmenlerin yetersiz kaldığı durumlarda, yapılacak iş diğer öğretmenlerin omuzlarına binecek, okulda kalan işler için meslek dersi öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenlerinin seçileceği düşünülmektedir. Bu durumun, öğretmenlerin iş doyum düzeyini düşüreceği söylenebilir.

Öğretmenlerin “işin yapısı” iş doyumu alt boyutuna ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre, sayısal dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “İşin yapısı” iş doyumu alt boyutuna göre, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, sayısal dersler öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ülkemizdeki eğitim sisteminin ezbere dayalı olması, sayısal branşlara ait derslerin öğretilmesinde öğretmenlerin zorluk yaşamasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu durumun sayısal dersler öğretmenlerinde iş doyumumsuzluğu meydana getireceği söylenebilir.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin “iletişim” iş doyumu alt boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde, sınıf öğretmenleri ile sayısal dersler öğretmenleri arasında; sayısal

dersler öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında anlamlı bir olduğu görülmüştür. “İletişim” iş doyumunu alt boyutuna göre, okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, sayısal dersler öğretmenlerinin iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sayısal derslerin etkili bir şekilde öğretilmesi için sadece teorik bilgiye sahip öğretmenlere değil, bunun yanında problem çözebilen, iletişim gücü yüksek ve yaptığı işten haz duyan öğretmenlere ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Ülkemizdeki sayısal derslerin akademik başarı oranlarının düşük olmasının nedenleri arasında öğretmenlerin iletişim güçlerinin düşük olması gösterilebilir. Bu durumun sayısal dersler öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin düşük olmasına neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, iş doyum düzeyi ile “yükselme olanakları”, “yönetim”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyine ilişkin görüşlerinin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmenler aynı sınıfta derslere girmeleri sebebiyle bağımsız çalışma imkanı oluşturabilmektedirler. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ise farklı sayı ve seviyede sınıfa derse girmeleri sebebiyle bağımsız çalışma imkanı oluşturmada sınıf öğretmenlerine göre bu imkanlarının daha az olduğu düşünülmektedir. Bu durumun ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin yüksek olmasına neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin “yükselme olanakları” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde, ilkökul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. “Yükselme olanakları” iş doyumunu alt boyutuna göre, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, ilkökul



öğretmenlerinin iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin çalışma alanları, örgün eğitim içerisinde sadece ilkokullardır. Lakin ortaokul ve liselerde çalışan branş öğretmenleri ise branşlarına göre her türdeki ortaokul ve liselerde çalışabilmektedir. Bu durum ortaokul ve lise öğretmenlerine, branşlarına göre, her türdeki ortaokul ve liselerde idarecilik yapma fırsatı tanırken, sınıf öğretmenleri ise sadece ilkokullarda idarecilik yapabilmektedirler. Dolayısıyla ilkokul öğretmenlerinin, iş doyumunun bu yüzden düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre “yönetim” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Yönetim” iş doyumunu alt boyutuna göre ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlkokullarda görevli okul idarecilerinin, ortaokul ve liselerde görevli okul idarecilerine nazaran işlerinde daha yeterli oldukları, ilkokul idarecileri genellikle okulun yönetsel işlemleriyle ilgilenirken, ortaokul ve lise idarecileri hem yönetsel hem de öğretimsel işlemlerle ilgilendikleri düşünülmektedir. Bu durum ilkokul öğretmenlerinin “yönetim” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerinin, olumlu olmasına sebep olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin “ödüllendirme” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Ödüllendirme” iş doyumunu alt boyutuna göre, ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortaokul ve lise öğretmenlerinin öğretim süreçleri, ilkokul öğretmenlerine göre daha zorlu geçtiği düşünülmektedir. Okul yönetiminin bu zorlu süreçte aktif rol oynayan öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını yüksek tutmak için ödülü, araç olarak kullanması beklenmektedir. İlkokullarda bu

ödüllendirme hem içsel (övgü, takdir vb.) hem de dışsal (terfi, aylıkla ödüllendirme vb.) olarak daha fazla uygulandığı, bu durumun da ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin artmasına neden olduğu söylenebilir.

“Çalışma şartları” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Çalışma şartları” iş doyumunu alt boyutu açısından, ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Liselerde görev yapan öğretmenlere yıl içinde, asli öğretmenlik görevleri dışında, birçok ek görev (idari, sosyal, kültürel vb.) verildiği düşünülmektedir. Bu durum lise öğretmenlerinin “çalışma şartları” iş doyumunu alt boyutuna düzeyinin daha düşük olmasına sebep olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre “çalışma arkadaşları” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “Çalışma arkadaşları” iş doyumunu alt boyutu incelendiğinde, ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İlkokulda görevi öğretmenlerin birlikte çalıştığı öğretmenlerin aynı branş olması birbirleri anlama ve daha samimi duygular geliştireceği düşünülmektedir. Lise öğretmenlerinde ise farklı branş öğretmenlerinin bir arada çalıştıkları düşünüldüğünde, aralarındaki arkadaşlık bağının daha düşük olması beklenmektedir. Bu durum lise öğretmenlerinin “çalışma arkadaşları” iş doyumunu alt boyut düzeyinin daha düşük olmasına sebep olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin “işin yapısı” iş doyumunu alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “İşin yapısı” iş doyumunu alt boyutuna göre, ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Liseler işleyiş bakımından Milli

Eğitim Bakanlığı'nın en karışık kurumları olduğu, lise öğretmenlerinin öğretim görevi dışındaki görevlerini algılama ve o görevleri yerine getirme konusunda sıkıntılar yaşadığı düşünülmektedir. Bu durumun lise öğretmenlerinin göre “işin yapısı” iş doyumuna alt boyutuna ilişkin görüşlerinin olumsuz olmasına neden olduğu söylenebilir.

Çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin “iletişim” iş doyumuna alt boyutuna ilişkin görüşlerine göre, ilkökul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında; ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. “İletişim” iş doyumuna alt boyutuna göre, ilkökul öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olarak bulunmuştur. Okullardaki iletişim düzeyleri ilk kademedan başlayarak son kademeye doğru karmaşık bir yapı olarak arttığı düşünülmektedir. Bundan dolayı lise öğretmenlerinin “iletişim” iş doyumuna alt boyut düzeyinin, düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre, iş doyum düzeyi ve iş doyumuna alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Altinkurt ve Yılmaz (2014) öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, katılımcıların kıdem yıllarının iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farka sahip olmadığı sonucuna varmışlardır.

Öğretmenlerin iş doyumuna alt boyutlarına yönelik görüşlerine bakıldığında; moral düzeyine yönelik görüşleri ile “ücret” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “yükselme olanakları” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “yönetim” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “sosyal haklar” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “ödüllendirme” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile

“çalışma şartları” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “çalışma arkadaşları” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “işin yapısı” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Moral düzeyine yönelik görüşleri ile “iletişim” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşleri ile moral düzeyine yönelik görüşleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyum alt boyutlarına ilişkin görüşlerine göre, aldıkları ücretlerden duydukları memnuniyet; müdür yardımcısı veya müdür olma istek ve arzuları; okul müdürleriyle uyumlu çalışabilmeleri; özlük haklarına ilişkin olumlu düşünceleri; hak ettiğinde ödüllendirileceğini veya takdir edileceğini bilmesi; rahat bir çalışma ortamında çalışıyor olması; diğer öğretmen arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler içinde olması; yaptığı işi benimseyerek daha fazla doyum elde etmesi; veli, öğrenci ve çevre ile olumlu iletişim kanallarının kurulması, öğretmenlerin moral düzeylerine ilişkin görüşlerinin olumlu ve anlamlı olmasına neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin moral alt boyutlarına yönelik görüşlerine bakıldığında; iş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin maaş doyumuna” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin iş yükü” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar” alt boyutuna

yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin statüsü” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “öğretmenin toplumdaki gördüğü destek” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “okulun olanakları ve hizmetleri” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyine yönelik görüşleri ile “toplumsal baskı” alt boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin moral alt boyutlarına ait moral düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir. Öğretmenlerin moral alt boyutlarına yönelik görüşlerine göre, okul müdürüyle olan uyumun sorunsuz olması; meslekten elde edilen doyumun tatminkar düzeyde olması; diğer öğretmen arkadaşlarıyla uyumlu çalışabilme; alınan maaşın yeterli seviyede görülmesi; okuldaki iş yükünün diğer öğretmen arkadaşlar ve okul idaresiyle paylaşılması; müfredat programının okul yönetimiyle birlikte öğrenci seviyesine uygun bir şekilde öğrenciye aktarılması; öğretmenin toplum içerisindeki saygınlığının artırılmasına yönelik yapılacak çalışmalar; toplumun yapılan çalışmaları desteklemesi; okulun fiziki, sosyal, kültürel ve sportif imkanlarının artırılması, iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinin olumlu ve anlamlı olmasına neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin genel moral düzeyleri ile genel iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Paknadel (1988) tarafından yapılan, “Örgütsel İklim ve İş Doyumu” adlı çalışmada, öğretmen algılarına göre örgütsel iklimin alt boyutu olarak ele aldığı moral düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. İş doyum ve moral birbirlerini etkileyen iki kavram olarak örgütlerin performans, verim ve iklimi üzerinde büyük etkiye sahiptir. İş doyum düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, moral düzeyi de yüksek olacaktır. Aynı şekilde,

moral düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, iş doyum düzeyi de yüksek olacaktır. Okul örgütlerinde öğretmen performansının artması ve eğitim kalitesinin yükselmesi öğretmenlerin moral düzeyleri veya iş doyum düzeylerini arttırılmasına bağlı olduğu söylenebilir.



## Sonuç

Bu başlık altında sonuçlar, araştırma problemine yönelik alt problemler aracılığı ile elde edilen bulgulara dayalı olarak demografik değişkenlere göre, moral düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine; iş doyum düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Ayrıca moral düzeyi ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlara da yer verilmiştir.

### Cinsiyet

1. Cinsiyet değişkenine göre, moral düzeyi ile “öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum” alt boyutu dışındaki diğer alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.
2. Cinsiyet değişkenine göre, iş doyum düzeyi ile “yönetim” alt boyutu dışındaki diğer alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### Medeni Durum

1. Medeni durum değişkenine göre, moral düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.
2. Medeni durum değişkenine göre, iş doyum düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### Yaş

1. Yaş değişkenine göre, moral düzeyi ile “öğretmenin statüsü” alt boyutu dışındaki diğer alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.
2. Yaş değişkenine göre, iş doyum düzeyi ile “işin yapısı” alt boyutu dışındaki diğer alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

### Branş

1. Branş değişkenine göre, moral düzeyi ile “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin meslekte elde ettiği doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “okulun olanakları ve hizmetleri” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.
2. Branş değişkenine göre; iş doyum düzeyi ile “yönetim”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

### Çalışılan Eğitim Kademesi

1. Çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, moral düzeyi ile “öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu”, “öğretmenin meslekte elde ettiği doyum”, “öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “öğretmenin maaş doyum”, “eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar”, “öğretmenin statüsü”, “öğretmenin toplumdan gördüğü destek” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.
2. Çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre, iş doyum düzeyi ve “yükselme olanakları”, “yönetim”, “ödüllendirme”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “işin yapısı”, “iletişim” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

### Kıdem Yılı

1. Kıdem yılı değişkenine göre, moral düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.
2. Kıdem yılı değişkenine göre, iş doyum düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.



### Moral ve İş doyum

1. Öğretmenlerin moral düzeylerine ilişkin görüşleri ile iş doyum alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
2. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri ile moral alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
3. Öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

### Öneriler

Bu başlık altında; araştırma problemine yönelik alt problemler aracılığı ile elde edilen bulgulara dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler verilmiştir.

#### Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Orta yaşlı öğretmenlerin kariyer platosunda yer aldıklarından, motivasyon ve verimlerini yükseltmeye yönelik, öğretmen performansı ve çalışma süresi göz önüne alınarak, kariyer basamakları oluşturulabilir.
2. Görevlerine yeni başlayan genç öğretmenlerin moral düzeyi ile iş doyum düzeyinin arttırılabilmesi amacıyla daha etkili ve verimli bir oryantasyon eğitimi gerçekleştirilebilir.
3. Sayısal dersler öğretmenleri, sözel dersler öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerinin moral düzeyi ile alt boyut düzeylerine ilişkin görüşlerine ve iş doyum düzeyi ile alt boyut düzeylerine ilişkin görüşlerine göre aşağıdaki çalışmalar yapılabilir:
  - Sayısal derslerin öğrencilere daha kolay anlayacakları şekilde anlatılmasına yardımcı olacak bir sistem getirilip, bu derslere ait müfredatlar öğretmen görüşleri alınarak tekrardan düzenlenebilir. Bu durumun öğrencinin akademik

başarısını ve derse olan ilgisini arttırarak, öğretmenlerin iş doyumunu ve moral düzeylerini yükselteceği düşünülmektedir.

- Derslere ait materyallerden okullarda eksik olanlar tamamlanarak, her eğitim öğretim dönemi başında öğretmenlerin derse ait materyal ihtiyaç çizelgesi hazırlamasına ve bunların temin edilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Okulların fiziki imkanlarının da göz önüne alınarak, derslerin daha verimli işlenebilmesi adına derslik sistemine (Türkçe sınıfı, matematik sınıfı, biyoloji sınıfı gibi) geçilebilir.
- Branş öğretmenlerinin hem kendi okullarında hem de farklı okullarda görevlendirilmelerinden dolayı iş arkadaşları ve okul yönetimleriyle etkili bir iletişim kuramadıkları, kendilerini buldukları ortama ait hissetmediklerinden dolayı bölgesel imkanlar, çevre şartları vb. özellikler göz önünde bulundurularak, okullardaki norm belirleme işlemleri mağduriyete yol açmayacak şekilde düzenlenebilir.

4. İlkokul öğretmenlerine göre moral düzeyi ve iş doyum düzeyi daha düşük olan lise ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin moral düzeyi ile alt boyut düzeylerine ilişkin görüşlerine ve iş doyum düzeyi ile alt boyut düzeylerine ilişkin görüşlerine göre aşağıdaki çalışmalar yapılabilir:

- Öğretmenlerin, okul müdürleri ve yöneticileriyle yaşadıkları sorunlara ilişkin olarak okul müdürleri ile yöneticilerin iletişim, insan ilişkileri, insan kaynakları yönetimi vb. konularda destek hizmet almaları sağlanabilir.
- Öğretmenlerden talep edilen evrak sayısını azaltılarak, bilişim çağında yaşadığımız düşünüldüğünde öğretmenlerin evraklarını elektronik ortamda kendi sorumluluklarında saklamaları istenebilir.

- Ders dışı etkinliklerin isteğe bağlı olması ve görev alan öğretmene hak ettiği ücretin ödenmesi sağlanabilir.
- Öğretmen performansını ve verimini yükseltebilecek bir kariyer sistemi getirilebilir.
- Liyakat esasına göre sınav ve mülakat yöntemiyle idareci seçimi yapılabilir.
- Öğretmenlerin maaş ve ücret artışının belirlenmesi konusunda yetkililerce izlenmekte olan politikaya güvenmedikleri, kullanılan ölçütlerden memnun olmadıklarından dolayı, maaş ve ücret artışları daha şeffaf olarak, nedenleriyle birlikte, öğretmenleri tatmin edecek şekilde yapılabilir.
- Öğretmenler için yeni bir ödüllendirme sistemi geliştirilerek, öğretmenin kişisel ve mesleki doyuma ulaşması sağlanabilir.
- Okul çevre ilişkilerinin güçlendirilmesi adına, çevrede yaşayan insanları okullar hakkında bilinçlendirerek, öğretmenin toplumsal statüsünü arttıracak etkinlik ve düzenlemeler yapılarak, okul çevre bütünleşmesini sağlayacak projeler geliştirilebilir.

#### Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre, daha fazla doyum elde etmelerinin nedenleri ile okul yönetimiyle daha uyumlu çalışmalarının nedenleri tespit etmeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
2. 41-45 yaş arası öğretmenlerin beklentilerini tespit edebilmek ve bunlara çözüm üretmek amacıyla nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir.
3. Bu çalışmada branşlara göre öğretmenlerin moral düzeyleri ve iş doyum düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. İş doyum düzeyinde bu konuyla ilgili araştırmalar mevcut olup, branşlar bazında öğretmenlerin moral düzeyleri araştırılabilir.

4. Öğretmenlerin moral düzeylerine yönelik, performans değerlendirme, tükenmişlik, yönetici davranışları vb. örgütsel davranış konuları ile ilişkilendirilerek, bunlara yönelik araştırmalar yapılabilir.
5. Öğretmen morali konusunda var olan ölçek 1985 yılında Türkçeye çevrilmiş ve günümüzde hala tek ölçek olarak kullanılmaktadır. Ölçeğin günümüz şartlarına uyarlanarak güncellemesi yapılabilir. Bunun dışında konu ile ilgili yeni bir ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilebilir.
6. Bu çalışmada çalışılan eğitim kademelerine göre öğretmenlerin moral düzeyleri ve iş doyum düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin, kademeler bazında iş doyum düzeyleri ve özellikle moral düzeyleri konusunda araştırma yapılabilir.

## Kaynakça

- Adams, C. F. (1992). Finding psychic rewards in today's schools: A rebuttal. *House*, 65, 343-347.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksay, M. (1994). *Okul müdürünün etkililiği ve okul iklimi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Aksay, O. (2005). *Ortaöğretim okullarında karara katılma ve öğretmen morali*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Akyıldız, H. (1991). Etkili öğretim açısından öğretmen niteliğinin önemi. *Eğitimde Nitelik Geliştirmede Arayışlar I. Sempozyum Bildiri metinleri*. İstanbul: Özel Kültür Okulları Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi.
- Alıç, M. (1985). *Okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altinkurt Y. ve Yılmaz K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil.
- Ascher, C. (1988). *Improving the school-home connection for low-income urbanparents ERIC/CUE digest number 41*. [Adobe Digital Editions version].
- Aşkun, İ. C. (1978). *İşgören*. Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Ataklı, A. (1993). *Yönetici davranışlarının öğretmen verimliliğine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Atay, K.(2001). *İlköğretim sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu ve işstreslerinin karşılaştırmalı analizi*. Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı.
- Ayaz, N. (1994). Türkiye’de öğretmen eğitimi ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 14(2), 787-802.
- Aydın, D.(2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M.(1984). *Eğitimde yönetsel davranış*. Ankara: Bas.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aydın, M. (2007). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aytaş, F.(2005).*Genel lise, anadolu lisesi ve fen lisesinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin kendi iş doyumlarına ilişkin alguları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Balcı, A.(1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within: teachers, parents, and principals can make the difference*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Başaran, İ. E. (1990). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Kadıoğlu.
- Başaran, İ. E. (1992). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül.
- Becher, R. (1986). *Parents and schools*. Urbana IL: ERIC Clearinghouse on Elementary and Early Childhood Education.
- Benjamin, L. (1987). *Understanding and managing stress in the academic world*. [Adobe Digital Editions version].
- Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED291017.pdf>

- Berry, L. R. (1999). Handle stress before it handles you. *The Education Digest*, 64(8), 66-68.
- Bilgiç, R. (1998) The relationship between job satisfaction and personal caharacteristics of Turkishworkers, *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algularına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Blase, J. & Kirby, K. (1992). *Bringing out the best in teachers: what effective principals do*. Newbury Park, CA: Corwin Press.
- Briggs, L. & Richardson, W. (1992). Causes and effects of low morale among secondary teachers. *Journal Of Instructional Psychology*, 19(2), 87.
- Brodinsky, B. & Neill S. B. (1983). *Building morale motivating staff: problems and solutions*. Sacramento, CA: American Association of School Administrator.
- Brown, S. E. & Sikes V. J. (1978). Morale of directors of curriculum and instruction as related to perceptions of leader behavior. *Education*, 99(2), 121.
- Burnham, J. C. (2004). *The effects of california content standards on teacher morale: a study of perceptions, support, and teaching practices*. (Unpublished Doctoral Thesis). La Sierra University, CA.
- Bursalioğlu, Z. (1998). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Can, A. (2013). *Nicel veri analizi*. Ankara: Pegem.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Çelik, B. (2010). *Özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik*. Ankara.(4th ed.). Ankara: Pegem A.
- Çetin, B.(2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, Ş. (2001). İdealöğretmen üzerine bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*,149(1).
- Clough, D. B. (1989). Yes, we can improve staff morale. *Address at the 51st annual Conference of the American Association of School Personnel Administrators*. Cleveland, Ohio.
- Culbertson, A. J. (1961). *Administrative relationships: A Case Book*. New York: Prentice Hall.
- Czubaj, C. A. (1996). Maintaining teacher motivation. *education[Online]*, 116,372-378.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı örgütsel davranış*. (Çev. K. Tosun). İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi.
- DeBruyne, J. W. (2001). *A study to identify the factors responsible for job dissatisfaction and low teacher morale*. University of Winsconsin.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Demirtaş, Z. ve Ersözülü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(1), 199-209.
- Dinçer, M. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İzmir: Ceyhan.



- Dinham, S. & Scott, C. (1996). *Teacher satisfaction, motivation and health: phase one of the teacher 2000 project*. [Adobe Digital Editions version]. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED405295.pdf>
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dreeben, R. (1973). *The school as a workplace* (2nd ed.). Chicago: Rand McNally and Company.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ellenburg, F. C. (1972). Factors affecting teacher morale. *NASSP Bulletin*, 56, 76-87.
- Ellis, T. I. (1984). Motivating teachers for excellence. *Clearinghouse on Educational*, 41(2), 89-93
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence.
- Eren, E. (1998). *Yönetim psikolojisi* (6th ed.). İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş ve küresel yaklaşımlar* (5th ed.). İstanbul: Beta.
- Eroğlu, G. Ş. (2009). *Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*. doi: 10.1016/00027.

- Eves, S. (2008). *Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Evy, G. L. & Badenhorst, G. (2008). Job satisfaction among urban- secondary school teachers in Namibia. *South African Journal of Education*, 28, 135-154.
- Francis S. C. (1954). The status of research in education. *American Journal of Education*, 91(4), 521-529. doi: 10.1086/443716.
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11), 1-3.
- Genç, N. (2010). *Yönetim ve organizasyon "Meslek yüksekokulları için"* (2nd ed.). Ankara: Seçkin.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*. Boston: Pearson
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri "Çorum İli Örneği"*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Goodwin, A. L. (1987). Vocational choices and the realities of teaching. In Bolin, F. S. & Falk, J. M. (Eds.), *Teacher renewal; Professional issues, personal choices*. New York: Teachers College Press.
- Griffiths, D. E. (1979). Intellectual turmoil in educational administration. *Educational Administration Quarterly*, 15(3), 43-65.
- Guba, E. G. (1958). Morale and satisfaction: a study in past-future time perspective. *Administrative Science Quarterly*, 3(2), 195-209.

- Gülay, E. H. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu: Malatya ili örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme*. Ankara: Özen.
- Gürsel, M. (1995). *Okul yönetimi*. Konya: İnci.
- Hart, P., Wearing, A. J. & Conn, M. (2000). Development of the schoolorganizational health questionnaire: a measure for assessing teacher moraleand organizational climate. *The British Journal of Educational Psychology Online*, 70(2), 218-228.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work. new brunswick*. NJ: Transaction.
- Howard, E. E. (2004). *Teacher morale in relation to likelihood to leave the profession*. (Unpublished doctoral thesis). University of Dayton, Ohio.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration. theory, research and practice*. NewYork: Random House.
- Iqbal, A. & Akhtar, S. (2010). Job satisfaction of secondary school teachers, *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5 (1), 49-60. doi: 10.1 177/17411.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim.
- Jarnagin, K. (2004). *Leadership behaviors of high school principals: traits and actions that affect teacher morale*. (Unpublished doctoral thesis). East Tennessee State University, Johnson City.
- Jones, R. E. (1997). Teacher participation in decision-making-its relationship to staff morale and student achievement. *Education Online*, 118(1), 76.

- Johnson, W. L. & Johnson, A. M. (1999). World class schools in the 21st century. *NASSP Bulletin Online*, 83(606), 26-32.
- Leighton, P. (1914). *Moral leadership: and other sermons*. New York: Kessinger Publishing.
- Lumsden, L. (1998). *Teacher morale*. [DX Reader version]. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED422601.pdf>
- Luthans, F. (1992). *Organizational behaviour*. (6th ed.). Boston: McGraw Hill.
- Long, B. C. (1995). *Stress in the workplace*. [DX Reader version]. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED414521.pdf>
- Kabadayı, R. (1982). *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ve öğretmenlerin güdülenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karadal, H. (1994). *Organizasyonlarda iş doyumunu: Yüksek öğrenim kredi ve yurtlar kurumunda bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri, *Journal of Theory and Practice in Education*, 2 (1), 3-14.
- Karakuş, A. (2008). *Sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Karaman N. (2008). *Öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte bekledikleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

- Koçak, R. ve Eves, S. (2010). Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 193-212.
- Koerner, T. F. (1990). Developing staff morale. *The Practitioner*, 16, 4.
- Koçak, T. (2006). *Okul yöneticilerinin dönüştürücü liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki - Ankara ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kolçak, M. (2012). *Meslek etiği*. Ankara: Murathan.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Memişoğlu, S. P. ve Aydın, A. A. (2014) İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul ortamında morale ilişkin algıları. *International Journal of Social Science*, 26, 105-122. Doi: 10.9761
- Meziroğlu, M. (2005). *Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi (Zonguldak ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karaelmas Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- Miller, W. C. (1981). Staff morale, school climate, and educational productivity. *Educational Leadership*, 38, 483-486.
- Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.
- Paknadel Ç. A. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumunu*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Parks, D. J. (1983). Leadership in times of austerity. *Educational Leadership*, 40, 11-13.
- Pastor, M. (1982). A study of higher order need strength and job satisfactionin secondary public school teachers. *Journal of Educational Administration*, 20, 172-183.

- Rafferty, M. (2002). *The effects of teacher morale on teacher*. (Unpublished master thesis). Houston State University, Teksas.
- Roethlisberger, F. (1941). *Management and morale*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerinde bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Schneider A.E., Donaghy W.C. & Newman P.J. (1975). *Organizational Communication*. Columbus: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research Online*, 92(2), 63-73.
- Shaw, J. D. (1980). *Leadership behavior, teacher morale, and unexpected teacher absenteeism in selected elementary schools in an urban school district*. (Unpublished doctoral thesis). University of Florida, Florida.
- Stenlund, K. V. (1995). Teacher perceptions across cultures: the impact of students on teacher enthusiasm and discouragement in a cross-cultural context. *The Alberta Journal of Educational Research*, 41(2), 145-161.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründeki bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. (2nd ed.). İstanbul: Üniversite.

- Şişman, M. (2005). *Bir meslek olarak öğretmenlik, öğretmenliğe giriş*. Ankara: Pegem.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S.(2013). *Multivariate statistics* (6th ed.). Boston:Pearson.
- Tanrıöğen, A. (1988). *Okul müdürünün etkililiği ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tanrıöğen, A. (1995). *Öğretmen moraline ilişkin yapılan araştırmalar*. Eğitim Yönetimi Dergisi. 1(1).
- Taşdan, M. (2008). *Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyum ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taymaz, H. (2000). *Okul Yönetimi*. Ankara, (5th ed.). Ankara: Pegem A.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul ili beyoğlu ilçesi'nde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Thacker J. & McInerney, M. (1992). Changing Academic Culture To Improve Student Achievement In The Elementary Schools. *ERS Spectrum*, 10 (4), 18-23.
- Tok T. N. (2004) *İlköğretim müfettişlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Traut, C. A., Larsen, R. & Feimer, S. H. (2000). Hanging on or fading out, job satisfaction and the long term worker. *Public Personnel Management Online*, 29(3), 343-352.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Ankara: Doğan.
- Türkoğlu, M.(2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi (Malatya ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Uçan, A. (2011). Türkiye'de öğretmenliğin meslekleşme koşulları ve ölçütleri. Erişim [http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim2011/ogretmenlik/ogretmenlik\\_kosullari.html](http://www.meb.gov.tr/belirligunler/24kasim2011/ogretmenlik/ogretmenlik_kosullari.html)
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Üstüner, M. (1999). *Okul müdürlerinin öğretmenleri etkilemekte kullandıkları güçler ve öğretmen morali (Malatya ili örneği)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vitales, M. S. (1953). *Motivation and moral in industry*. New York: W. W. Norton.
- Washington, R. & Watson, H. F. (1976). Positive teacher morale: the principal's responsibility. *NASSP Bulletin*, 60, 4-6. doi: 10.1 177/019263
- Weil, R. (1997). The view from between a rock and a hard place: a classroom teacher's perspective. *Phi Delta Kappan Online*, 78(10), 760-764.
- Whitaker, T., Whitaker, B. & Lumpa, D. (2000). *Motivating and inspiring teachers: the educational leader's guide for building staff morale*. Larchmont, NY: Eye On Education.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). *World Applied Science Journal*. 6(8).



Yetim, S. A. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin moral düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (İzmir ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.



## Ekler

## EK-A: Anket Uygulama İzni



T.C.  
ÇANAKKALE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

2015  
ÇANAKKALE

Sayı : 60305806/44/3266416

26/03/2015

Konu: Anket Çalışması

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
ÇANAKKALE

İlgi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 18/03/2015 tarihli ve 3300 sayılı yazısı.

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Caner LÜLECİ tarafından "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Moral Düzeyleri İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki (Çanakkale İli Örneği)" başlıklı tez çalışması için ekli listede adı bulunan Merkez, Biga, Ezine, Lapseki ilçelerindeki anaokulları, ilkokulları, ortaokullar, liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik anket uygulaması yapılması isteği ilgi yazı ile teklif edilmektedir.

Söz konusu anket çalışması Müdürlüğümüz Anket-Araştırma İnceleme Komisyonunca incelenerek uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olur'larınıza arz ederim.

Bora KAŞLI  
Şube Müdürü

OLUR  
26/03/2015

Zülküf MEMİŞ  
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza  
Aslı ile Aynıdır.  
26.03.2015  
Özlem GERCİK  
VHKİ

Çanakkale İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ek Binası  
Strateji Geliştirme Bölümü Merkez/ÇANAKKALE  
e-posta: istatistik17@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Özlem Emine AYDIN V.H.K.İ.  
Tel: (0286) 212 94 55- 115  
Fax: (0286) 217 29 72

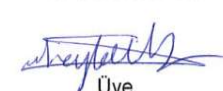
FORM: 2

T.C.  
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI

## ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Caner LÜLECI
Kurumu / Üniversitesi	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Araştırma yapılacak iller/ilçeler	Çanakkale Ezine, Biga, Merkez, Lapseki İlçeleri
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Ekli Listede Adı Bulunan Anaokulları, İlkokullar, Ortaokullar, Liseler
Araştırmanın konusu	İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Moral Düzeyleri ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki (Çanakkale İli Örneği)
Üniversite / Kurum Onayı	Var
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Tez
Veri Toplama Araçları	Anket
Görüş İstenilecek Birim/Birimler	Ekli Listede Adı Bulunan Okullarda Görev Yapan Öğretmenler
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
UYGUNDUR	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalf Üyenin Adı ve Soyadı:	

  
23/03/2015  
Komisyon Başkanı  
Bora KAŞLI

**KOMİSYON**  
  
Üye  
Süheyla Haney YURDUSEV

  
Üye  
Sevil YÜKSEL

**"İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN  
MORAL DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ"  
KONULU TEZ İÇİN 15.03.2015-15.04.2015 TARİHLERİ ARASINDA ARAŞTIRMA  
YAPILMASI PLANLANAN OKUL/KURUM LİSTESİ**

SIRA NO	İLÇESİ	OKUL İSMİ
1	EZİNE	CUMHURİYET ANAOKULU
2	EZİNE	22 EYLÜL İLKOKULU
3	EZİNE	GAZİ İLKOKULU
4	EZİNE	75. YIL İLKOKULU
5	EZİNE	GEYİKLİ İLKOKULU
6	EZİNE	SARISÖĞÜT İLKOKULU
7	EZİNE	YAHYAÇAVUŞ İLKOKULU
8	EZİNE	GEYİKLİ İLKOKULU
9	EZİNE	ULUKÖY İLKOKULU
10	EZİNE	PINARBAŞI İLKOKULU
11	EZİNE	MAHMUDİYE İLKOKULU
12	EZİNE	CEVATPAŞA ORTAOKULU
13	EZİNE	GAZİ ORTAOKULU
14	EZİNE	GEYİKLİ ORTAOKULU
15	EZİNE	MAHMUDİYE ORTAOKULU
16	EZİNE	YAYHAÇAVUŞ ORTAOKULU
17	EZİNE	MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
18	EZİNE	ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ
19	EZİNE	CELALETTİN TOPÇU ANADOLU LİSESİ
20	EZİNE	GEYİKLİ ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ
21	EZİNE	ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
22	EZİNE	ÖĞRETMEN EVİ VE ASO
23	EZİNE	MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
24	EZİNE	HALK EĞİTİM MERKEZİ
25	BİGA	18 EYLÜL ANAOKULU
26	BİGA	DİYARBAKIRLI EKREM ERGÜN İLKOKULU
27	BİGA	DUMLUPINAR ORTAOKULU
28	BİGA	FATİH İLKOKULU
29	BİGA	GÜMÜŞÇAY ATATÜRK İLKOKULU
30	BİGA	IIÜSEYİN ONAN İLKOKULU
31	BİGA	CUMHURİYET İLKOKULU
32	BİGA	BİGA ORTAOKULU
33	BİGA	CUMHURİYET ORTAOKULU
34	BİGA	DUMLUPINAR ORTAOKULU
35	BİGA	GÜMÜŞÇAY ATATÜRK ORTAOKULU
36	BİGA	HAMDİBEY ORTAOKULU
37	BİGA	AYŞE DOĞAN MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
38	BİGA	BİGA ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
39	BİGA	BİGA ANADOLU LİSESİ
40	BİGA	BİGA MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
41	BİGA	BİGA 18 EYLÜL ANADOLU LİSESİ
42	BİGA	HAMDİBEY MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
43	BİGA	İÇDAŞ BİGA MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
44	BİGA	MEHMET AKİF ERSOY ANADOLU LİSESİ
45	BİGA	ÖĞRETMEN EVİ VE ASO

46	BİGA	MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
47	BİGA	HALK EĞİTİM MERKEZİ
48	MERKEZ	ÇANAKKALE TİCARET BORSASI İLKOKULU
49	MERKEZ	ARIBURUN İLKOKULU
50	MERKEZ	ATATÜRK ANAOKULU
51	MERKEZ	BARBAROS HAYRETTİN PAŞA İLKOKULU
52	MERKEZ	HÜSEYİN AKİF TERZİOĞLU İLKOKULU
53	MERKEZ	İSTİKLAL İLKOKULU
54	MERKEZ	ÖZLEM KAYALI İLKOKULU
55	MERKEZ	VALİ FAHRETTİN AKKUTLU İLKOKULU
56	MERKEZ	ANAFARTALAR İLKOKULU
57	MERKEZ	18 MART İLKOKULU
58	MERKEZ	MUSTAFA KEMAL İLKOKULU
59	MERKEZ	MERKEZ IŞIKLAR MUHARREM YILMAZ İLKOKULU
60	MERKEZ	CEVATPAŞA ORTAOKULU
61	MERKEZ	ŞEMSETTİN FATMA ÇAMOĞLU ORTAOKULU
62	MERKEZ	ÇANAKKALE İMAM HATİP ORTAOKULU
63	MERKEZ	CUMHURİYET ORTAOKULU
64	MERKEZ	ŞİNASİ VE FİGEN BAYRAKTAR ORTAOKULU
65	MERKEZ	ÖMER MART ORTAOKULU
66	MERKEZ	HÜSEYİN AKİF TERZİOĞLU ORTAOKULU
67	MERKEZ	GAZİ ORTAOKULU
68	MERKEZ	TURGUT REİS ORTAOKULU
69	MERKEZ	MERKEZ IŞIKLAR MUHARREM YILMAZ ORTAOKULU
70	MERKEZ	ÇANAKKALE KEPEZ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
71	MERKEZ	AVUKAT İBRAHİM MUTLU ANADOLU LİSESİ
72	MERKEZ	ÇANAKKALE İBN - İ SİNA MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
73	MERKEZ	ÇANAKKALE FEN LİSESİ
74	MERKEZ	ÇANAKKALE İMKB MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
75	MERKEZ	HASAN ALİ YÜCEL ANADOLU LİSESİ
76	MERKEZ	ÇANAKKALE HÜSEYİN AKİF TERZİOĞLU GÜZEL SANATLAR LİSESİ
77	MERKEZ	ÇANAKKALE ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
78	MERKEZ	MERKEZ MEHMET AKİF ERSOY MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
79	MERKEZ	NEDİME HANIM KIZ TEKNİK VE MESLEK LİSESİ
80	MERKEZ	TOKİ ANADOLU LİSESİ
81	MERKEZ	ÇANAKKALE MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
82	MERKEZ	VAHİT TUNA ANADOLU LİSESİ
83	MERKEZ	ALİ HAYDAR ÖNDER ANADOLU LİSESİ
84	MERKEZ	ÇANAKKALE İBRAHİM BODUR ANADOLU LİSESİ
85	MERKEZ	ÇANAKKALE ANADOLU LİSESİ
86	MERKEZ	KEPEZ ÖZEL EĞİTİM MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
87	MERKEZ	MEHMET PEHLİVAN MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
88	MERKEZ	ÇANAKKALE BİLİM VE SANAT MERKEZİ
89	MERKEZ	HALK EĞİTİM MERKEZİ
90	MERKEZ	ÖĞRETMEN EVİ VE ASO
91	LAPSEKİ	ÇARDAK İLKOKULU
92	LAPSEKİ	İSMAİL BAYKUT İLKOKULU
93	LAPSEKİ	UMURBEY İLKOKULU

94	LAPSEKİ	25 EYLÜL İLKOKULU
95	LAPSEKİ	ÇARDAK ORTAOKULU
96	LAPSEKİ	İSMÂİL BAYKUT ORTAOKULU
97	LAPSEKİ	PLEVNE ORTAOKULU
98	LAPSEKİ	UMURBEY ORTAOKULU
99	LAPSEKİ	ŞEHİT HÜSEYİN ÇETİN İMAM HATİP ORTAOKULU
100	LAPSEKİ	LAPSEKİ ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
101	LAPSEKİ	HÜSEYİN AKİF TERZİOĞLU ANADOLU LİSESİ
102	LAPSEKİ	LAPSEKİ ATATÜRK MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM MERKEZİ
103	LAPSEKİ	HALK EĞİTİM MERKEZİ
104	LAPSEKİ	ÖĞRETMEN EVİ VE ASO





**EK-B: Kişisel Anket Formu**

Değerli meslektaşım,

"İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Moral Düzeyleri İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli bu çalışma, İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmada "Purdue Öğretmen Moral Ölçeği" ve "İş Doyum Ölçeği" kullanılmaktadır. Sizden istenen aşağıdaki sorulara içtenlikle yanıt vermenizdir.

Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. 1. bölüm kişisel ve mesleki bilgiler, 2. bölüm moral düzeyini ölçecek sorular, 3. bölüm ise iş doyum düzeyini ölçecek sorulardan oluşmaktadır. Elde edilen bulgular bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Her üç bölümde size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

**Caner LÜLECİ**

Ezine Halk Eğitim Merkezi  
Bilişim Tek. Öğrt./Müdür Yardımcısı  
e-posta: [caner.luleci@gmail.com](mailto:caner.luleci@gmail.com)

**BÖLÜM 1****1. Cinsiyetiniz**

Kadın

Erkek

**2. Medeni Durum**

Bekar

Evli

**3. Yaşınız**

20-25

26-30

31-35

36-40

41-45

46 ve üstü

**4. Branşınız**

Sınıf Öğretmeni, Rehberlik

Sayısal Dersler (Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik vb.)

Sözel Dersler (Tarih, Coğrafya, Türkçe, Edebiyat, Din Kültürü, Yabancı Dil vb.)

Meslek Dersleri (Motor, Makine, Elektrik-Elektronik, Torna-Tesviye, Bilgisayar vb.)

Güzel Sanatlar (Resim, Müzik, Beden Eğitimi)

Okul Öncesi (Anaokulu Öğretmeni)

**5. Çalışmakta Olduğunuz Eğitim Kademesi**

İlkokul (Anaokulu Dahil)

Ortaokul

Ortaöğretim (Lise)

**6. Kıdem Yılıınız**

1-5

6-10

11-15

16-20

21-25

26 ve üstü

**EK-C: Purdue Öğretmen Moral Ölçeği**

<b>EK-1</b>					
<b>BÖLÜM 2</b>					
Bu bölümde bir öğretmen olarak moral düzeyiniz hakkındaki görüşleriniz alınacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız. Maddelerle ilgili görüşünüzü en uygun seçeneği X işareti koyarak belirtiniz. Eğer verilen seçeneklerin hiçbirisi size uymuyor ise, görüşünüze en yakın olanını seçiniz.					
		Hiç katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Genellikle Katılıyorum	Tam Katılıyorum
1	Çeşitli planlar, raporlar, gereksiz ayrıntılar ve "kırtasiyecilik" zamanımın büyük bir kısmını almaktadır.	4	3	2	1
2	Okuldaki öğretmenlerin her birinin yaptığı çalışma, okul müdürü tarafından iyi bilinir ve layık olanlar takdir edilirler ve övgü ile değerlendirilirler.	1	2	3	4
3	Öğretmenler okul müdürünün isteği ile yapılan öğretmenler kurulu toplantılarında, okulun yönetim politikasını özgürce eleştirebilirler.	1	2	3	4
4	Öğretmenler maaş ve ücretleri ile ilgili önerilerinin, okul müdürü tarafından ilgili makamlara iletildiğine inanırlar.	1	2	3	4
5	Okul müdürümüz, okuldaki öğretmenlerle ilişkilerinde taraf tutar.	4	3	2	1
6	Bu okuldaki öğretmenlerin, aşırı ölçüde kırtasiyecilik yapmaları, pek çok şeyi gereksiz yere kayda geçirmeleri istenir.	4	3	2	1
7	Müdürüm, okul öğretmenleri ile ilgilenilme ve yakın ilişki sürdürebilme konusunda içten bir çaba gösterir.	1	2	3	4
8	Öğretmenin çevre ile ilgilenmek için çok fazla zaman ayırması beklenmektedir.	4	3	2	1
9	Maaş ve ücret artışlarının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden memnunum.	1	2	3	4
10	Benim bir haftada okula ayırdığım zaman pek çok öğretmeninkinden daha fazladır.	4	3	2	1
11	Okulumuzdaki sosyal faaliyetler, belirli gün ve haftalar gibi ders dışı çalışmalar öğretmenin çok fazla zamanını almaktadır.	4	3	2	1
12	Okul müdürümüzün öğretmenler kurulu toplantılarındaki liderlik davranışları bizleri mesleki gelişim açısından etkiler ve teşvik eder.	1	2	3	4
13	Öğretmenlik bana, bulunduğum çevrede arzu ettiğim sosyal statüyü sağlar.	1	2	3	4
14	Bir öğretmenin çalışmak zorunda olduğu süre makul ölçülerin üstündedir.	4	3	2	1
15	Öğretmenlik, sevdiğim pek çok maddi ve kültürel konularla ilgilenmemi ve bunlardan zevk almamı mümkün kılmaktadır.	1	2	3	4
16	Derslerimde kullanabilmem için okulumca yeteri kadar araç ve gereç sağlanır.	1	2	3	4
17	Okullarımızda dengeli bir müfredat programı uygulanmaktadır.	1	2	3	4
18	Okulumuz öğretmenleri arasında, oldukça yaygın biçimde huzursuzluk, tartışma, taraf tutma ve kin gütmeye vardır.	4	3	2	1
19	Öğretmenlik, bana önemli ölçüde kişisel doyum sağlamaktadır.	1	2	3	4
20	Okullarımızda uygulanmakta olan müfredat programı, öğrenciler arasındaki bireysel farklılıkları dikkate alır.	1	2	3	4
21	Araç-gereç ve hizmetlerin sağlanmasına ilişkin işlemler iyi belirlenmiştir.	1	2	3	4
22	Genellikle, okulumuzdaki öğretmenler, birbirlerinin açıklarından istifade etmezler.	1	2	3	4



		Hiç katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Genellikle Katılıyorum	Tam Katılıyorum
23	Okulumuzun öğretmenleri; ortak, kişisel ve mesleki amaçlara ulaşmak için birbirleriyle işbirliği yaparlar.	1	2	3	4
24	Öğretmenlik, topluma karşı yapabileceğim en büyük katkıyı mümkün kılmaktadır.	1	2	3	4
25	Okullarımızda uygulanmakta olan müfredat programının önemli ölçüde değişikliğe gereksinimi vardır.	4	3	2	1
26	Öğretmeyi seviyorum.	1	2	3	4
27	Yeniden meslek seçme olanağım olsa, yine öğretmenliği seçerim.	1	2	3	4
28	Okulumuzdaki deneyimli öğretmenler, yeni ve genç öğretmenleri meslektaşları olarak kabul ederler.	1	2	3	4
29	Başarılı ve yetenekli öğrencilere öğretmen olmalarını öneririm.	1	2	3	4
30	Başka bir meslekte öğretmenlikteki kadar para kazanabilsem, öğretmenliği bırakırım.	4	3	2	1
31	Ders programında derslerimin yerleştirilişinden memnun değilim.	4	3	2	1
32	Elverdiğince okul; öğretmenlerin mesleki çalışmaları, gezileri, ek gelirleri gibi konularda oldukça cömert bir tutum izlemektedir.	1	2	3	4
33	Müdürüm, çalışmalarımı kolaylaştırır ve zevkli hale getirir.	1	2	3	4
34	Mesleki gelişmelere ayak uydurmak bana büyük bir yük gibi gelir.	4	3	2	1
35	Çevrenin öğretmenlere yönelik tutumu, öğretmenlerin kendilerini toplumun gerçek bir parçası olarak görmelerini sağlar.	1	2	3	4
36	Öğretmenlerin maaş ve ücretleriyle ilgili politika, adalet ölçülerine göre uygulanır.	1	2	3	4
37	Öğretmenlik bana, bir meslekte sahip olmayı istediğim güvenceyi vermektedir.	1	2	3	4
38	Okul müdürüm, iyi öğretim yöntemlerini anlar ve fark eder.	1	2	3	4
39	Öğretmenler, maaş ve ücret artışlarında yetkililerce izlenmekte olan politikayı açıkça bilirler.	1	2	3	4
40	Benim sınıflarım, problemlili öğrencilerin gönderildiği bir yer olarak kullanılmaktadır.	4	3	2	1
41	Okulumuzda öğretmenlerle müdür arasındaki karşılıklı bilgi alışverişi ile ilgili olumlu yollar ve yöntemler gelişmiş ve yerleşmiştir.	1	2	3	4
42	Bu okuldaki öğretim yüküm makul ölçülerin üstündedir.	4	3	2	1
43	Müdürüm, benim sınıfıma karşı içten bir ilgi gösterir.	1	2	3	4
44	Okul müdürümüz, öğretmenler arasındaki bağlılık duygusunu kuvvetlendirir.	1	2	3	4
45	Öğretim yükümün ağırlığı, meslek dışı etkinliklerimi çok fazla sınırlamaktadır.	4	3	2	1
46	Öğrencilerle ilişkilerimi, pek çok bakımdan oldukça tatminkar buluyorum.	1	2	3	4
47	Bu okulun önemli bir parçası olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4
48	Okulumuzdaki öğretmenlerin mesleki yeterlikleri, tanıdığım diğer okullardaki öğretmenlere göre daha iyi durumdadır.	1	2	3	4
49	Okulum, öğretmenlere yeteri kadar görsel, işitsel ders aracı ile projeksiyon vb. aletleri sağlar.	1	2	3	4
50	Mevcut durumda kendimi yeterli ve başarılı hissediyorum.	1	2	3	4

		Hiç katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Genellikle Katılıyorum	Tam Katılıyorum
51	Eğitsel kollar gibi öğrenci kuruluşlarında çalışmaktan zevk duyuyorum.	1	2	3	4
52	Okulumuzda zevkle çalışılacak bir öğretim kadrosu var.	1	2	3	4
53	Birlikte çalıştığım arkadaşlar mesleklerinde iyi yetişmiş kişilerdir.	1	2	3	4
54	Okulumuzdaki öğretmenler, bir takım klikler(gruplar) oluşturma eğilimindedirler.	4	3	2	1
55	Okulumuzdaki öğretmenler, birlik ve beraberlik içinde çalışmaktadırlar.	1	2	3	4
56	Öğretme konusunda diğer öğretmenlerin daha iyi yetişmiş olmaları, benim için bir dezavantaj teşkil etmektedir.	4	3	2	1
57	Okulumuzda öğretmenlere yeterli bir sekreterlik ve büro hizmeti sağlanmaktadır.	1	2	3	4
58	Bildiğim kadarıyla diğer öğretmenler, benim iyi bir öğretmen olduğumu düşünmektedirler.	1	2	3	4
59	Okuttuğum sınıf ve işlenen konular açısından kitaplığın olanakları ve kaynakları yeterlidir.	1	2	3	4
60	Öğretmeden kaynaklanan baskı ve gerginlik, öğretmenliği benim için sevimsiz hale getirmektedir.	4	3	2	1
61	Müdürüm, öğretim kadrosunun sorunları ile ilgilenmekte ve bunları anlayışla ele almaktadır	1	2	3	4
62	Okula ilişkin sorunları, okul müdürümüzle tereddüt etmeden tartışırım.	1	2	3	4
63	Öğretmenlik bana istediğim saygınlığı sağlar.	1	2	3	4
64	Öğretmenlik sayesinde, aileme yeterli bir geçim düzeyi sağlayabiliyorum.	1	2	3	4
65	Öğretmenlikteki maaş ve ücret uygulaması, mesleki yeterliliği yeterince göz önüne almaktadır.	1	2	3	4
66	Okulumuz çevresinde insanların çoğunluğu iyi eğitimi anlamakta ve takdir etmektedirler.	1	2	3	4
67	Benim görüşüme göre, bu okul çevresi çocuk yetiştirmek için iyi bir ortam oluşturmaktadır.	1	2	3	4
68	Çevremizdeki insanlar, öğretmenlerine karşı saygı gösterir ve onlara meslek erbabı kişiler olarak davranırlar.	1	2	3	4
69	Müdürüm, benimle ve sorunlarımla ilgilenir görünmektedir.	1	2	3	4
70	Okul müdürüm, okulumuzdaki öğretmenleri habersizce ve gizlice izlemek yerine,onları açıkça denetler ve gerekli rehberliği yapar.	1	2	3	4
71	Öğretmenlerin, bu çevrenin insanları tarafından kabul görmeleri zordur.	4	3	2	1
72	Okul müdürümüz tarafından yapılan öğretmenler kurulu toplantıları, öğretmenlerin zaman ve enerjilerini boşa harcamalarına neden olur.	4	3	2	1
73	Okul müdürüm öğretmenlik görevimle ilgili sorunlarım karşısında oldukça anlayış gösterir.	1	2	3	4
74	Çalışmalarımın okul müdürüm tarafından adil bir biçimde değerlendirildiği kanısındayım.	1	2	3	4
75	Çalışmakta olduğum öğretim kademesinde, öğretmenlere verilen maaş, bildiğim diğer kademelerde çalışan öğretmenlere verilen maaşa göre daha iyidir.	1	2	3	4
76	Öğrencilerin pek çok davranışları sinirime dokunur.	4	3	2	1
77	Okulumuzdaki öğretmenlerin işbirliği içinde olmaları, benim görevimi zevkle yapmama yardım eder.	1	2	3	4

		Hiç katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Genellikle Katılıyorum	Tam Katılıyorum
78	Öğrencilerim bana karşı saygılı davranır ve mesleki yeteneğime güven duyarlar.	1	2	3	4
79	Uygulanmakta olan müfredat programı ile okulun, amaç ve hedeflerine ulaşması olanaksızdır.	4	3	2	1
80	Okulumuzdaki öğretmenler, öğrencilerinin davranış ve değer yargılarını olumlu bir şekilde etkiler.	1	2	3	4
81	Çevremizdeki insanlar, öğretmenlerden gücünün üstünde bir öğretmenlik görevi beklerler.	4	3	2	1
82	Öğrencilerim, öğretmenleri olarak, kendilerine yaptığım yardımı takdir ederler.	1	2	3	4
83	Bence, öğretmenlikten daha güç ve kişisel yetenekleri zorlayan bir başka meslek yoktur.	1	2	3	4
84	Okulumuzdaki öteki öğretmenler, çalışmalarımı takdir ederler.	1	2	3	4
85	Bir öğretmen olarak çevrem, okul dışındaki kişisel yaşantımı oldukça kısıtlamaktadır.	4	3	2	1
86	Bir öğretmen olarak, öteki öğretmenler kadar yeterli olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4
87	Birlikte çalıştığım öğretmenler, yüksek meslek ahlakına sahiptirler.	1	2	3	4
88	Okulumuzda uygulanmakta olan müfredat programı, öğrencilerin aydın ve sorumluluk sahibi yurttaşlar olarak yetişmelerini sağlar.	1	2	3	4
89	Öğrencilerimle çalışmaktan gerçekten hoşlanırım.	1	2	3	4
90	Okulumuzdaki öğretmenler, öğretim görevine ilişkin çalışmalarda inisiyatif ve yaratıcılık gösterirler.	1	2	3	4
91	Bu çevredeki öğretmenler, tartışmalı konuları sınıfta öğrencileriyle konuşmakta bir sakınca görmezler.	1	2	3	4
92	Okul müdürüm dersime girdiği zaman, benim rahatça ders işlememe yardımcı olur.	1	2	3	4
93	Okul müdürüm, öğretmenlerin bireysel güç ve yeteneklerinden azami derecede yararlanır.	1	2	3	4
94	Bu çevrenin insanları, okula karşı içten ve yürekten ilgi gösterirler.	1	2	3	4
95	Öğretmenler, kişisel ya da grupsal konu ve sorunlar hakkında okul müdürü ile çekinmeden konuşabilirler.	1	2	3	4
96	Toplumsal çevre, öğretmenlerin atanmaları ve yerinde kalmalarına ilişkin dürüstçe yapılan işlemleri destekler.	1	2	3	4
97	Bu çevre iyi bir eğitim programını desteklemeye isteklidir.	1	2	3	4
98	Çevre, öğretmenlerin pek çok sosyal etkinliklerde görev almalarını bekler.	4	3	2	1
99	Bir öğretmen olarak çevrenin baskıları, mesleğime ve topluma karşı yapabileceklerimin en iyisini yapmama engel olur.	4	3	2	1
100	Şu andaki öğretmenlik mesleğinden yeterince memnunum.	1	2	3	4

**EK-D: İş Doyum Ölçeği**

<b>EK-1</b>					
<b>BÖLÜM 3</b>					
Bu bölümde bir öğretmen olarak iş doyumunuz hakkındaki görüşleriniz alınacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız. Maddelerle ilgili görüşünüzü en uygun seçeneği X işareti koyarak belirtiniz. Eğer verilen seçeneklerin hiçbirisi size uymuyor ise, görüşünüze en yakın olanını seçiniz.					
		Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4

		Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4

**EK-E: Purdue Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerinin Normallik Testi Sonucunda Elde Edilen Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri**

		<b>Çarpıklık (Skewness)</b>	<b>Basıklık (Kurtosis)</b>
1	Çeşitli planlar, raporlar, gereksiz ayrıntılar ve "kırtasiyecilik" zamanımın büyük bir kısmını almaktadır.	1.067	0.380
2	Okuldaki öğretmenlerin her birinin yaptığı çalışma, okul müdürü tarafından iyi bilinir ve layık olanlar takdir edilirler ve övgü ile değerlendirilirler.	-0.444	-0.084
3	Öğretmenler okul müdürünün isteği ile yapılan öğretmenler kurulu toplantılarında, okulun yönetim politikasını özgürce eleştirebilirler.	-0.562	0.340
4	Öğretmenler maaş ve ücretleri ile ilgili önerilerinin, okul müdürü tarafından ilgili makamlara iletildiğine inanırlar.	-0.387	-0.671
5	Okul müdürümüz, okuldaki öğretmenlerle ilişkilerinde taraf tutar.	-1.038	0.153
6	Bu okuldaki öğretmenlerin, aşırı ölçüde kırtasiyecilik yapmaları, pek çok şeyi gereksiz yere kayda geçirmeleri istenir.	0.133	-0.938
7	Müdürüm, okul öğretmenleri ile ilgilenbilme ve yakın ilişki sürdürebilme konusunda içten bir çaba gösterir	-0.686	-0.129
8	Öğretmenin çevre ile ilgilenmek için çok fazla zaman ayırması beklenmektedir.	0.387	-0.057
9	Maaş ve ücret artışlarının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden memnunum.	1.180	0.413
10	Benim bir haftada okula ayırdığım zaman pek çok öğretmeninkinden daha fazladır.	0.150	-0.843
11	Okulumuzdaki sosyal faaliyetler, belirli gün ve haftalar gibi ders dışı çalışmalar öğretmenin çok fazla zamanını almaktadır.	0.243	-0.489
12	Okul müdürümüzün öğretmenler kurulu toplantılarındaki liderlik davranışları, bizleri mesleki gelişim açısından etkiler ve teşvik eder.	-0.354	-0.193
13	Öğretmenlik bana, bulunduğum çevrede arzu ettiğim sosyal statüyü sağlar.	-0.260	-0.593
14	Bir öğretmenin çalışmak zorunda olduğu süre makul ölçülerin üstündedir.	-0.029	-0.716
15	Öğretmenlik, sevdiğim pek çok maddi ve kültürel konularla ilgilenmemi ve bunlardan zevk almamı mümkün kılmaktadır.	0.039	-0.752
16	Derslerimde kullanabilmem için okulumca yeteri kadar araç ve gereç sağlanır.	-0.333	-0.398
17	Okullarımızda dengeli bir müfredat programı uygulanmaktadır.	0.079	-0.924
18	Okulumuz öğretmenleri arasında, oldukça yaygın biçimde huzursuzluk, tartışma, taraf tutma ve kin gütme vardır.	-0.808	-0.380
19	Öğretmenlik, bana önemli ölçüde kişisel doyum sağlamaktadır.	-0.311	-0.398
20	Okullarımızda uygulanmakta olan müfredat programı, öğrenciler arasındaki bireysel farklılıkları dikkate alır.	0.275	-0.880
21	Araç-gereç ve hizmetlerin sağlanmasına ilişkin işlemler iyi belirlenmiştir.	-0.076	-0.411
22	Genellikle, okulumuzdaki öğretmenler, birbirlerinin açıklarından istifade etmezler	-0.660	-0.412
23	Okulumuzun öğretmenleri; ortak, kişisel ve mesleki amaçlara ulaşmak için birbirleriyle işbirliği yaparlar.	-0.587	0.303
24	Öğretmenlik, topluma karşı yapabileceğim en büyük katkıyı mümkün kılmaktadır.	-0.491	-0.341

25	Okullarımızda uygulanmakta olan müfredat programının önemli ölçüde değişikliğe gereksinimi vardır.	0.710	-0.283
26	Öğretmeyi seviyorum.	-1.355	1.187
27	Yeniden meslek seçme olanağım olsa, yine öğretmenliği seçerim.	-0.606	-0.917
28	Okulumuzdaki deneyimli öğretmenler, yeni ve genç öğretmenleri meslektaşları olarak kabul ederler.	-0.842	-0.356
29	Başarılı ve yetenekli öğrencilere öğretmen olmalarını öneririm.	-0.243	-1.029
30	Başka bir meslekte öğretmenlikteki kadar para kazanabilsem, öğretmenliği bırakırım.	-0.366	-1.227
31	Ders programında derslerimin yerleştirilişinden memnun değilim.	-0.199	-1.105
32	Elverdiğince okul; öğretmenlerin mesleki çalışmaları, gezileri, ek gelirleri gibi konularda oldukça cömert bir tutum izlemektedir.	-0.121	-0.802
33	Müdürüm, çalışmalarımı kolaylaştırır ve zevkli hale getirir.	-0.615	-0.225
34	Mesleki gelişmelere ayak uydurmak bana büyük bir yük gibi gelir.	-0.524	-0.872
35	Çevrenin öğretmenlere yönelik tutumu, öğretmenlerin kendilerini toplumun gerçek bir parçası olarak görmelerini sağlar.	-0.022	-0.660
36	Öğretmenlerin maaş ve ücretleriyle ilgili politika, adalet ölçülerine göre uygulanır.	0.594	-0.648
37	Öğretmenlik bana, bir meslekte sahip olmayı istediğim güvenceyi vermektedir.	-0.092	-0.646
38	Okul müdürüm, iyi öğretim yöntemlerini anlar ve fark eder.	-0.465	-0.190
39	Öğretmenler, maaş ve ücret artışlarında yetkililerce izlenmekte olan politikayı açıkça bilirler.	0.236	-0.777
40	Benim sınıflarım, problemlili öğrencilerin gönderildiği bir yer olarak kullanılmaktadır.	-0.508	-0.608
41	Okulumuzda öğretmenlerle müdür arasındaki karşılıklı bilgi-alışverişi ile ilgili olumlu yollar ve yöntemler gelişmiş ve yerleşmiştir.	-0.441	-0.383
42	Bu okuldaki öğretim yüküm makul ölçülerin üstündedir.	-0.057	-0.582
43	Müdürüm, benim sınıfıma karşı içten bir ilgi gösterir.	-0.166	-0.513
44	Okul müdürümüz, öğretmenler arasındaki bağlılık duygusunu kuvvetlendirir.	-0.412	-0.204
45	Öğretim yükümün ağırlığı, meslek dışı etkinliklerimi çok fazla sınırlamaktadır.	0.033	-0.592
46	Öğrencilerle ilişkilerimi, pek çok bakımdan oldukça tatminkar buluyorum.	-0.504	0.089
47	Bu okulun önemli bir parçası olduğumu hissediyorum.	-0.571	-0.153
48	Okulumuzdaki öğretmenlerin mesleki yeterlikleri, tanıdığım diğer okullardaki öğretmenlere göre daha iyi durumdadır.	-0.364	0.009
49	Okulum, öğretmenlere yeteri kadar görsel, işitsel ders aracı ile projeksiyon vb. aletleri sağlar.	-0.639	0.123
50	Mevcut durumda kendimi yeterli ve başarılı hissediyorum.	-0.511	-0.008
51	Eğitsel kollar gibi öğrenci kuruluşlarında çalışmaktan zevk duyuyorum.	-0.030	-0.966
52	Okulumuzda zevkle çalışılacak bir öğretim kadrosu var.	-0.596	0.137
53	Birlikte çalıştığım arkadaşlar mesleklerinde iyi yetişmiş kişilerdir.	-0.357	-0.215
54	Okulumuzdaki öğretmenler, bir takım klikler(gruplar) oluşturma eğilimindedirler.	-0.313	-0.921
55	Okulumuzdaki öğretmenler, birlik ve beraberlik içinde çalışmaktadırlar.	-0.657	0.473

56	Öğretme konusunda diğer öğretmenlerin daha iyi yetişmiş olmaları, benim için bir dezavantaj teşkil etmektedir.	-0.958	0.425
57	Okulumuzda öğretmenlere yeterli bir sekreterlik ve büro hizmeti sağlanmaktadır.	0.020	-0.960
58	Bildiğim kadarıyla diğer öğretmenler, benim iyi bir öğretmen olduğumu düşünmektedirler.	-0.535	1.060
59	Okuttuğum sınıf ve işlenen konular açısından kitaplığın olanakları ve kaynakları yeterlidir.	-0.162	-0.623
60	Öğretmeden kaynaklanan baskı ve gerginlik, öğretmenliği benim için sevimsiz hale getirmektedir.	-0.119	-0.840
61	Müdürüm, öğretim kadrosunun sorunları ile ilgilenmekte ve bunları anlayışla ele almaktadır	-0.498	-0.262
62	Okula ilişkin sorunları, okul müdürümüzle tereddüt etmeden tartışırım.	-0.734	-0.064
63	Öğretmenlik bana istediğim saygınlığı sağlar.	-0.354	-0.459
64	Öğretmenlik sayesinde, aileme yeterli bir geçim düzeyi sağlayabiliyorum.	-0.199	-0.614
65	Öğretmenlikteki maaş ve ücret uygulaması, mesleki yeterliliği yeterince göz önüne almaktadır.	0.318	-0.711
66	Okulumuz çevresinde insanların çoğunluğu iyi eğitimi anlamakta ve takdir etmektedirler.	0.177	-0.479
67	Benim görüşüme göre, bu okul çevresi çocuk yetiştirmek için iyi bir ortam oluşturmaktadır.	0.095	-0.611
68	Çevremizdeki insanlar, öğretmenlerine karşı saygı gösterir ve onlara meslek erbabı kişiler olarak davranırlar.	-0.133	-0.267
69	Müdürüm, benimle ve sorunlarımla ilgilenir, görünmektedir.	-0.495	-0.180
70	Okul müdürüm, okulumuzdaki öğretmenleri habersizce ve gizlice izlemek yerine, onları açıkça denetler ve gerekli rehberliği yapar.	-0.557	-0.296
71	Öğretmenlerin, bu çevrenin insanları tarafından kabul görmeleri zordur.	-0.099	-0.751
72	Okul müdürümüz tarafından yapılan öğretmenler kurulu toplantıları, öğretmenlerin zaman ve enerjilerini boşa harcamalarına neden olur.	-0.450	-0.631
73	Okul müdürüm öğretmenlik görevimle ilgili sorunlarım karşısında oldukça anlayış gösterir.	-0.652	0.085
74	Çalışmalarımın okul müdürüm tarafından adil bir biçimde değerlendirildiği kanısındayım.	-0.562	-0.154
75	Çalışmakta olduğum öğretim kademesinde, öğretmenlere verilen maaş, bildiğim diğer kademelerde çalışan öğretmenlere verilen maaşa göre daha iyidir.	0.428	-0.412
76	Öğrencilerin pek çok davranışları sinirime dokunur.	-0.154	-0.782
77	Okulumuzdaki öğretmenlerin işbirliği içinde olmaları, benim görevimi zevkle yapmama yardım eder.	-0.617	0.230
78	Öğrencilerim bana karşı saygılı davranır ve mesleki yeteneğime güven duyarlar.	-0.561	0.357
79	Uygulanmakta olan müfredat programı ile okulun, amaç ve hedeflerine ulaşması olanaksızdır.	-0.152	-0.766
80	Okulumuzdaki öğretmenler, öğrencilerinin davranış ve değer yargılarını olumlu bir şekilde etkiler.	-0.209	-0.353
81	Çevremizdeki insanlar, öğretmenlerden gücünün üstünde bir öğretmenlik görevi beklerler.	0.170	-0.466
82	Öğrencilerim, öğretmenleri olarak, kendilerine yaptığım yardımı takdir ederler.	-0.324	0.241
83	Bence, öğretmenlikten daha güç ve kişisel yetenekleri zorlayan bir başka meslek yoktur.	-0.455	-0.805
84	Okulumuzdaki öteki öğretmenler, çalışmalarımı takdir ederler.	-0.432	0.125



85	Bir öğretmen olarak çevrem, okul dışındaki kişisel yaşantımı oldukça kısıtlamaktadır.	-0.075	-0.883
86	Bir öğretmen olarak, öteki öğretmenler kadar yeterli olduğuma inanıyorum.	-1.004	1.316
87	Birlikte çalıştığım öğretmenler, yüksek meslek ahlakına sahiptirler.	0.394	-0.228
88	Okulumuzda uygulanmakta olan müfredat programı, öğrencilerin aydın ve sorumluluk sahibi yurttaşlar olarak yetişmelerini sağlar.	-0.086	-0.670
89	Öğrencilerimle çalışmaktan gerçekten hoşlanırım.	-0.685	-0.001
90	Okulumuzdaki öğretmenler, öğretim görevine ilişkin çalışmalarda inisiyatif ve yaratıcılık gösterirler.	-0.169	-0.197
91	Bu çevredeki öğretmenler, tartışmalı konuları sınıfta öğrencileriyle konuşmakta bir sakınca görmezler.	-0.097	-0.392
92	Okul müdürüm dersime girdiği zaman, benim rahatça ders işlememe yardımcı olur.	-0.696	-0.009
93	Okul müdürüm, öğretmenlerin bireysel güç ve yeteneklerinden azami derecede yararlanır.	-0.411	-0.026
94	Bu çevrenin insanları, okula karşı içten ve yürekten ilgi gösterirler.	0.086	-0.422
95	Öğretmenler, kişisel ya da grupsal konu ve sorunlar hakkında okul müdürü ile çekinmeden konuşabilirler.	-0.483	-0.042
96	Toplumsal çevre, öğretmenlerin atanmaları ve yerinde kalmalarına ilişkin dürüstçe yapılan işlemleri destekler.	-0.042	-0.394
97	Bu çevre iyi bir eğitim programını desteklemeye isteklidir.	0.005	-0.479
98	Çevre, öğretmenlerin pek çok sosyal etkinliklerde görev almalarını bekler.	0.439	0.035
99	Bir öğretmen olarak çevrenin baskıları, mesleğime ve topluma karşı yapabileceklerimin en iyisini yapmama engel olur.	-0.116	-0.617
100	Su andaki öğretmenlik mesleğinden yeterince memnunum.	-0.376	-0.535

**EK-F: Purdue Öğretmen Moral Ölçeği Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonucunda Elde Edilen Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri**

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Çarpıklık (Skewness)</b>	<b>Basıklık (Kurtosis)</b>
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	-0.486	0.063
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	-0.565	0.039
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	-0.232	-0.176
Öğretmenin maaş doyumunu	0.231	-0.083
Öğretmenin iş yükü	-0.002	-0.315
Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	0.141	-0.156
Öğretmenin statüsü	-0.149	-0.473
Öğretmenin toplumdaki gördüğü destek	0.179	-0.250
Okulun olanakları ve hizmetleri	-0.168	-0.015
Toplumsal baskı	0.323	0.107

**EK-G: İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Normallik Testi Sonucunda Elde Edilen Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri**

		<b>Çarpıklık (Skewness)</b>	<b>Basıklık (Kurtosis)</b>
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	0.501	-0.896
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	0.173	-0.792
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	-0.724	-0.095
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	0.523	-0.500
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	-0.443	-0.352
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	-0.145	-0.891
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	-0.770	0.105
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	-0.212	-1.169
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	-0.867	0.495
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	0.740	-0.466
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	0.183	-0.876
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	-0.899	-0.301
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	0.143	-0.867
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	-0.299	-1.053
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	0.473	-0.350
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	-0.329	-1.093
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	-0.502	-0.411
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	-0.219	-0.691
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	0.221	-0.774
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	0.589	-0.204
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	0.410	-1.001
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	-0.058	-0.958
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	0.182	-0.744
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	0.614	0.192
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	-0.563	-0.291
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	-0.056	-0.973
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	-1.180	0.681
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	0.562	-0.799

29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	-0.217	-1.131
30	Yöneticimi seviyorum.	-0.969	0.101
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	0.344	-0.679
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	0.152	-0.616
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	-0.138	-0.822
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	-0.802	-0.399
35	İşimden hoşlanıyorum.	-0.971	0.373
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	-0.357	-0.818



**EK-H: İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonucunda Elde Edilen Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri**

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Çarpıklık (Skewness)</b>	<b>Basıklık (Kurtosis)</b>
Ücret	0.337	-0.278
Yükselme Olanakları	-0.146	-0.197
Yönetim	-0.847	0.950
Sosyal Haklar	0.076	0.438
Ödüllendirme	-0.007	-0.245
Çalışma şartları	0.365	0.051
Çalışma arkadaşları	-0.298	-0.684
İşin yapısı	-0.609	-0.141
İletişim	-0.032	-0.684

**EK-I: Purdue Moral Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonucunda Elde Edilen Homojen Dağılım Değerleri ve Post Hoc Test Sonuçları**

<b>Test of Homogeneity of Variances</b>				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	,734	5	282	,599
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	1,228	5	282	,296
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	1,738	5	282	,126
Öğretmenin maaş doyumunu	1,228	5	282	,296
Öğretmenin iş yükü	,792	5	282	,556
Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	,347	5	282	,884
Öğretmenin statüsü	,412	5	282	,840
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	2,022	5	282	,076
Okulun olanakları ve hizmetleri	1,168	5	282	,325
Toplumsal baskı	,626	5	282	,680

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin statüsü						
Tukey HSD						
(I) Yaş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20-25	26-30	,06664	,14408	,997	-,3468	,4801
	31-35	,10680	,14151	,975	-,2993	,5129
	36-40	,27366	,14938	,447	-,1550	,7023
	41-45	,33514	,14768	,210	-,0886	,7589
	46+	-,01188	,15581	1,000	-,4590	,4352
26-30	20-25	-,06664	,14408	,997	-,4801	,3468
	31-35	,04016	,09490	,998	-,2321	,3125
	36-40	,20702	,10627	,375	-,0979	,5119
	41-45	,26850	,10387	,104	-,0295	,5665
	46+	-,07852	,11513	,984	-,4089	,2518
31-35	20-25	-,10680	,14151	,975	-,5129	,2993
	26-30	-,04016	,09490	,998	-,3125	,2321
	36-40	,16686	,10276	,583	-,1280	,4617
	41-45	,22834	,10028	,207	-,0594	,5161
	46+	-,11867	,11190	,897	-,4398	,2024
36-40	20-25	-,27366	,14938	,447	-,7023	,1550
	26-30	-,20702	,10627	,375	-,5119	,0979
	31-35	-,16686	,10276	,583	-,4617	,1280
	41-45	,06148	,11110	,994	-,2573	,3803
	46+	-,28553	,12170	,179	-,6347	,0637
41-45	20-25	-,33514	,14768	,210	-,7589	,0886
	26-30	-,26850	,10387	,104	-,5665	,0295
	31-35	-,22834	,10028	,207	-,5161	,0594
	36-40	-,06148	,11110	,994	-,3803	,2573
	46+	-,34702*	,11961	,046	-,6902	-,0038
46+	20-25	,01188	,15581	1,000	-,4352	,4590
	26-30	,07852	,11513	,984	-,2518	,4089
	31-35	,11867	,11190	,897	-,2024	,4398
	36-40	,28553	,12170	,179	-,0637	,6347
	41-45	,34702*	,11961	,046	,0038	,6902

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## EK-İ: Purdue Moral Ölçeği Alt Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Varyans Analizi

### Sonucunda Elde Edilen Homojen Dağılım Değerleri ve Post Hoc Test Sonuçları

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	3,332	5	282	,006
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	1,162	5	282	,328
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	2,375	5	282	,039
Öğretmenin maaş doyumunu	3,622	5	282	,003
Öğretmenin iş yükü	1,282	5	282	,272
Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	1,384	5	282	,230
Öğretmenin statüsü	2,074	5	282	,069
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	,448	5	282	,815
Okulun olanakları ve hizmetleri	1,516	5	282	,185
Toplumsal baskı	,980	5	282	,430



Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu						
Tamhane						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,30188*	,08120	,005	,0595	,5442
	Sosyal Bilimler	,25724*	,08017	,024	,0186	,4959
	Meslek Dersleri	,52536*	,15963	,039	,0152	1,0355
	Güzel Sanatlar	,23336	,13180	,740	-,1828	,6495
	Okul Öncesi	-,09339	,12786	1,000	-,4978	,3110
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,30188*	,08120	,005	-,5442	-,0595
	Sosyal Bilimler	-,04464	,08883	1,000	-,3092	,2199
	Meslek Dersleri	,22348	,16415	,952	-,2964	,7434
	Güzel Sanatlar	-,06852	,13724	1,000	-,4973	,3603
	Okul Öncesi	-,39527	,13346	,077	-,8127	,0221
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,25724*	,08017	,024	-,4959	-,0186
	Fen Bilimleri	,04464	,08883	1,000	-,2199	,3092
	Meslek Dersleri	,26813	,16364	,830	-,2506	,7868
	Güzel Sanatlar	-,02387	,13663	1,000	-,4511	,4033
	Okul Öncesi	-,35063	,13284	,167	-,7664	,0652
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,52536*	,15963	,039	-1,0355	-,0152
	Fen Bilimleri	-,22348	,16415	,952	-,7434	,2964
	Sosyal Bilimler	-,26813	,16364	,830	-,7868	,2506
	Güzel Sanatlar	-,29200	,19422	,896	-,8928	,3088
	Okul Öncesi	-,61875*	,19158	,035	-1,2123	-,0252
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,23336	,13180	,740	-,6495	,1828
	Fen Bilimleri	,06852	,13724	1,000	-,3603	,4973
	Sosyal Bilimler	,02387	,13663	1,000	-,4033	,4511
	Meslek Dersleri	,29200	,19422	,896	-,3088	,8928
	Okul Öncesi	-,32675	,16909	,601	-,8482	,1947
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,09339	,12786	1,000	-,3110	,4978
	Fen Bilimleri	,39527	,13346	,077	-,0221	,8127
	Sosyal Bilimler	,35063	,13284	,167	-,0652	,7664
	Meslek Dersleri	,61875*	,19158	,035	,0252	1,2123
	Güzel Sanatlar	,32675	,16909	,601	-,1947	,8482

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,21863	,08214	,086	-,0171	,4543
	Sosyal Bilimler	,15996	,07838	,322	-,0649	,3849
	Meslek Dersleri	,13374	,11306	,845	-,1907	,4582
	Güzel Sanatlar	,01835	,11137	1,000	-,3012	,3379
	Okul Öncesi	-,22165	,11306	,368	-,5461	,1028
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,21863	,08214	,086	-,4543	,0171
	Sosyal Bilimler	-,05867	,07933	,977	-,2863	,1690
	Meslek Dersleri	-,08489	,11372	,976	-,4112	,2414
	Güzel Sanatlar	-,20029	,11204	,475	-,5218	,1212
	Okul Öncesi	-,44029*	,11372	,002	-,7666	-,1140
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,15996	,07838	,322	-,3849	,0649
	Fen Bilimleri	,05867	,07933	,977	-,1690	,2863
	Meslek Dersleri	-,02623	,11103	1,000	-,3448	,2924
	Güzel Sanatlar	-,14162	,10931	,787	-,4553	,1720
	Okul Öncesi	-,38162*	,11103	,009	-,7002	-,0630
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,13374	,11306	,845	-,4582	,1907
	Fen Bilimleri	,08489	,11372	,976	-,2414	,4112
	Sosyal Bilimler	,02623	,11103	1,000	-,2924	,3448
	Güzel Sanatlar	-,11539	,13634	,958	-,5066	,2758
	Okul Öncesi	-,35539	,13772	,105	-,7506	,0398
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,01835	,11137	1,000	-,3379	,3012
	Fen Bilimleri	,20029	,11204	,475	-,1212	,5218
	Sosyal Bilimler	,14162	,10931	,787	-,1720	,4553
	Meslek Dersleri	,11539	,13634	,958	-,2758	,5066
	Okul Öncesi	-,24000	,13634	,493	-,6312	,1512
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,22165	,11306	,368	-,1028	,5461
	Fen Bilimleri	,44029*	,11372	,002	,1140	,7666
	Sosyal Bilimler	,38162*	,11103	,009	,0630	,7002
	Meslek Dersleri	,35539	,13772	,105	-,0398	,7506
	Güzel Sanatlar	,24000	,13634	,493	-,1512	,6312

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu						
Tamhane						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,22978*	,07059	,021	,0193	,4403
	Sosyal Bilimler	,16493	,07004	,260	-,0435	,3734
	Meslek Dersleri	,32826	,11866	,131	-,0471	,7036
	Güzel Sanatlar	,04626	,08979	1,000	-,2319	,3244
	Okul Öncesi	-,10507	,10266	,996	-,4269	,2168
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,22978*	,07059	,021	-,4403	-,0193
	Sosyal Bilimler	-,06485	,07396	,999	-,2851	,1554
	Meslek Dersleri	,09848	,12102	1,000	-,2822	,4792
	Güzel Sanatlar	-,18352	,09288	,565	-,4696	,1026
	Okul Öncesi	-,33485*	,10537	,042	-,6632	-,0065
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,16493	,07004	,260	-,3734	,0435
	Fen Bilimleri	,06485	,07396	,999	-,1554	,2851
	Meslek Dersleri	,16333	,12070	,953	-,2165	,5432
	Güzel Sanatlar	-,11867	,09247	,968	-,4035	,1662
	Okul Öncesi	-,27000	,10501	,191	-,5974	,0574
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,32826	,11866	,131	-,7036	,0471
	Fen Bilimleri	-,09848	,12102	1,000	-,4792	,2822
	Sosyal Bilimler	-,16333	,12070	,953	-,5432	,2165
	Güzel Sanatlar	-,28200	,13314	,459	-,6955	,1315
	Okul Öncesi	-,43333	,14213	,056	-,8729	,0063
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,04626	,08979	1,000	-,3244	,2319
	Fen Bilimleri	,18352	,09288	,565	-,1026	,4696
	Sosyal Bilimler	,11867	,09247	,968	-,1662	,4035
	Meslek Dersleri	,28200	,13314	,459	-,1315	,6955
	Okul Öncesi	-,15133	,11909	,971	-,5194	,2167
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,10507	,10266	,996	-,2168	,4269
	Fen Bilimleri	,33485*	,10537	,042	,0065	,6632
	Sosyal Bilimler	,27000	,10501	,191	-,0574	,5974
	Meslek Dersleri	,43333	,14213	,056	-,0063	,8729
	Güzel Sanatlar	,15133	,11909	,971	-,2167	,5194

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,18261	,10553	,513	-,1202	,4854
	Sosyal Bilimler	,19178	,10070	,402	-,0972	,4807
	Meslek Dersleri	,50761*	,14525	,007	,0908	,9244
	Güzel Sanatlar	,03328	,14308	1,000	-,3773	,4438
	Okul Öncesi	-,39239	,14525	,078	-,8092	,0244
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,18261	,10553	,513	-,4854	,1202
	Sosyal Bilimler	,00917	,10192	1,000	-,2833	,3016
	Meslek Dersleri	,32500	,14610	,230	-,0942	,7442
	Güzel Sanatlar	-,14933	,14394	,905	-,5624	,2637
	Okul Öncesi	-,57500*	,14610	,001	-,9942	-,1558
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,19178	,10070	,402	-,4807	,0972
	Fen Bilimleri	-,00917	,10192	1,000	-,3016	,2833
	Meslek Dersleri	,31583	,14265	,235	-,0935	,7252
	Güzel Sanatlar	-,15850	,14044	,869	-,5615	,2445
	Okul Öncesi	-,58417*	,14265	,001	-,9935	-,1748
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,50761*	,14525	,007	-,9244	-,0908
	Fen Bilimleri	-,32500	,14610	,230	-,7442	,0942
	Sosyal Bilimler	-,31583	,14265	,235	-,7252	,0935
	Güzel Sanatlar	-,47433	,17516	,077	-,9769	,0283
	Okul Öncesi	-,90000*	,17694	,000	-1,4077	-,3923
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,03328	,14308	1,000	-,4438	,3773
	Fen Bilimleri	,14933	,14394	,905	-,2637	,5624
	Sosyal Bilimler	,15850	,14044	,869	-,2445	,5615
	Meslek Dersleri	,47433	,17516	,077	-,0283	,9769
	Okul Öncesi	-,42567	,17516	,149	-,9283	,0769
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,39239	,14525	,078	-,0244	,8092
	Fen Bilimleri	,57500*	,14610	,001	,1558	,9942
	Sosyal Bilimler	,58417*	,14265	,001	,1748	,9935
	Meslek Dersleri	,90000*	,17694	,000	,3923	1,4077
	Güzel Sanatlar	,42567	,17516	,149	-,0769	,9283

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin statüsü						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,10878	,09468	,860	-,1629	,3804
	Sosyal Bilimler	,08449	,09034	,937	-,1747	,3437
	Meslek Dersleri	-,00770	,13031	1,000	-,3816	,3662
	Güzel Sanatlar	-,02645	,12836	1,000	-,3948	,3419
	Okul Öncesi	-,35145	,13031	,079	-,7254	,0225
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,10878	,09468	,860	-,3804	,1629
	Sosyal Bilimler	-,02429	,09144	1,000	-,2867	,2381
	Meslek Dersleri	-,11648	,13108	,949	-,4926	,2596
	Güzel Sanatlar	-,13523	,12914	,901	-,5058	,2353
	Okul Öncesi	-,46023*	,13108	,007	-,8363	-,0841
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,08449	,09034	,937	-,3437	,1747
	Fen Bilimleri	,02429	,09144	1,000	-,2381	,2867
	Meslek Dersleri	-,09219	,12798	,979	-,4594	,2750
	Güzel Sanatlar	-,11094	,12600	,951	-,4725	,2506
	Okul Öncesi	-,43594*	,12798	,010	-,8032	-,0687
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,00770	,13031	1,000	-,3662	,3816
	Fen Bilimleri	,11648	,13108	,949	-,2596	,4926
	Sosyal Bilimler	,09219	,12798	,979	-,2750	,4594
	Güzel Sanatlar	-,01875	,15714	1,000	-,4697	,4322
	Okul Öncesi	-,34375	,15874	,257	-,7992	,1117
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,02645	,12836	1,000	-,3419	,3948
	Fen Bilimleri	,13523	,12914	,901	-,2353	,5058
	Sosyal Bilimler	,11094	,12600	,951	-,2506	,4725
	Meslek Dersleri	,01875	,15714	1,000	-,4322	,4697
	Okul Öncesi	-,32500	,15714	,307	-,7759	,1259
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,35145	,13031	,079	-,0225	,7254
	Fen Bilimleri	,46023*	,13108	,007	,0841	,8363
	Sosyal Bilimler	,43594*	,12798	,010	,0687	,8032
	Meslek Dersleri	,34375	,15874	,257	-,1117	,7992
	Güzel Sanatlar	,32500	,15714	,307	-,1259	,7759

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Okulun olanakları ve hizmetleri						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,13544	,09500	,711	-,1372	,4080
	Sosyal Bilimler	,12112	,09065	,765	-,1390	,3812
	Meslek Dersleri	,43696*	,13076	,012	,0618	,8122
	Güzel Sanatlar	-,00638	,12880	1,000	-,3760	,3632
	Okul Öncesi	,04529	,13076	,999	-,3299	,4205
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,13544	,09500	,711	-,4080	,1372
	Sosyal Bilimler	-,01432	,09175	1,000	-,2776	,2490
	Meslek Dersleri	,30152	,13152	,201	-,0759	,6789
	Güzel Sanatlar	-,14182	,12958	,883	-,5136	,2300
	Okul Öncesi	-,09015	,13152	,983	-,4676	,2872
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,12112	,09065	,765	-,3812	,1390
	Fen Bilimleri	,01432	,09175	1,000	-,2490	,2776
	Meslek Dersleri	,31583	,12842	,140	-,0527	,6843
	Güzel Sanatlar	-,12750	,12643	,915	-,4903	,2353
	Okul Öncesi	-,07583	,12842	,992	-,4443	,2927
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,43696*	,13076	,012	-,8122	-,0618
	Fen Bilimleri	-,30152	,13152	,201	-,6789	,0759
	Sosyal Bilimler	-,31583	,12842	,140	-,6843	,0527
	Güzel Sanatlar	-,44333	,15768	,059	-,8958	,0091
	Okul Öncesi	-,39167	,15928	,140	-,8487	,0654
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,00638	,12880	1,000	-,3632	,3760
	Fen Bilimleri	,14182	,12958	,883	-,2300	,5136
	Sosyal Bilimler	,12750	,12643	,915	-,2353	,4903
	Meslek Dersleri	,44333	,15768	,059	-,0091	,8958
	Okul Öncesi	,05167	,15768	,999	-,4008	,5041
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,04529	,13076	,999	-,4205	,3299
	Fen Bilimleri	,09015	,13152	,983	-,2872	,4676
	Sosyal Bilimler	,07583	,12842	,992	-,2927	,4443
	Meslek Dersleri	,39167	,15928	,140	-,0654	,8487
	Güzel Sanatlar	-,05167	,15768	,999	-,5041	,4008

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**EK-J: Purdue Moral Ölçeği Alt Boyutlarının Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonucunda Elde Edilen Homojen Dağılım Değerleri ve Post Hoc Test Sonuçları**

<b>Test of Homogeneity of Variances</b>				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu	2,635	2	285	,073
Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum	,747	2	285	,475
Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu	,806	2	285	,448
Öğretmenin maaş doyumunu	2,697	2	285	,069
Öğretmenin iş yükü	,149	2	285	,861
Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar	,687	2	285	,504
Öğretmenin statüsü	,269	2	285	,764
Öğretmenin toplumdan gördüğü destek	5,562	2	285	,004
Okulun olanakları ve hizmetleri	1,067	2	285	,345
Toplumsal baskı	,137	2	285	,872

<b>Multiple Comparisons</b>						
<b>Dependent Variable: Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu</b>						
<b>Tukey HSD</b>						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,35350*	,07929	,000	,1667	,5403
	Ortaöğretim (Lise)	,39557*	,07838	,000	,2109	,5802
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,35350*	,07929	,000	-,5403	-,1667
	Ortaöğretim (Lise)	,04207	,07596	,845	-,1369	,2210
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,39557*	,07838	,000	-,5802	-,2109
	Ortaokul	-,04207	,07596	,845	-,2210	,1369

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin meslekten elde ettiği doyum						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,19279*	,07026	,018	,0273	,3583
	Ortaöğretim (Lise)	,28384*	,06945	,000	,1202	,4475
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,19279*	,07026	,018	-,3583	-,0273
	Ortaöğretim (Lise)	,09105	,06731	,367	-,0675	,2496
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,28384*	,06945	,000	-,4475	-,1202
	Ortaokul	-,09105	,06731	,367	-,2496	,0675

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,19472*	,06420	,007	,0435	,3460
	Ortaöğretim (Lise)	,29443*	,06347	,000	,1449	,4440
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,19472*	,06420	,007	-,3460	-,0435
	Ortaöğretim (Lise)	,09971	,06151	,238	-,0452	,2446
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,29443*	,06347	,000	-,4440	-,1449
	Ortaokul	-,09971	,06151	,238	-,2446	,0452

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin maaş doyum						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	-,11313	,07770	,314	-,2962	,0699
	Ortaöğretim (Lise)	,07493	,07681	,593	-,1060	,2559
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	,11313	,07770	,314	-,0699	,2962
	Ortaöğretim (Lise)	,18806*	,07443	,032	,0127	,3634
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,07493	,07681	,593	-,2559	,1060
	Ortaokul	-,18806*	,07443	,032	-,3634	-,0127

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul- Anaokulu	Ortaokul	,28295*	,08901	,005	,0732	,4927
	Ortaöğretim (Lise)	,53668*	,08799	,000	,3294	,7440
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,28295*	,08901	,005	-,4927	-,0732
	Ortaöğretim (Lise)	,25373*	,08527	,009	,0528	,4546
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,53668*	,08799	,000	-,7440	-,3294
	Ortaokul	-,25373*	,08527	,009	-,4546	-,0528

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin statüsü						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul- Anaokulu	Ortaokul	,06152	,08147	,731	-,1304	,2535
	Ortaöğretim (Lise)	,21411*	,08053	,023	,0244	,4038
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,06152	,08147	,731	-,2535	,1304
	Ortaöğretim (Lise)	,15259	,07804	,125	-,0313	,3365
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,21411*	,08053	,023	-,4038	-,0244
	Ortaokul	-,15259	,07804	,125	-,3365	,0313

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Öğretmenin toplumdan gördüğü destek						
Tamhane						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul- Anaokulu	Ortaokul	,12013	,09800	,529	-,1160	,3563
	Ortaöğretim (Lise)	,30164*	,08498	,002	,0965	,5067
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,12013	,09800	,529	-,3563	,1160
	Ortaöğretim (Lise)	,18151	,08385	,092	-,0206	,3836
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,30164*	,08498	,002	-,5067	-,0965
	Ortaokul	-,18151	,08385	,092	-,3836	,0206

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**EK-K: İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonucunda Elde Edilen Homojen Dağılım Değerleri ve Post Hoc Test Sonuçları**

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Ücret	,688	5	282	,633
Yükselme olanakları	1,895	5	282	,095
Yönetim	,401	5	282	,848
Sosyal haklar	,206	5	282	,960
Ödüllendirme	,439	5	282	,821
Çalışma şartları	1,649	5	282	,147
Çalışma arkadaşları	,203	5	282	,961
İşin yapısı	1,719	5	282	,130
İletişim	,654	5	282	,658

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: İşin yapısı						
Tukey HSD						
(I) Yaş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20-25	26-30	,07003	,16723	,998	-,4098	,5499
	31-35	,10815	,16425	,986	-,3632	,5794
	36-40	,35778	,17338	,310	-,1397	,8553
	41-45	,41744	,17141	,148	-,0744	,9093
	46+	,10453	,18084	,992	-,4144	,6234
26-30	20-25	-,07003	,16723	,998	-,5499	,4098
	31-35	,03811	,11014	,999	-,2779	,3542
	36-40	,28775	,12334	,184	-,0662	,6417
	41-45	,34741*	,12056	,048	,0015	,6933
	46+	,03450	,13363	1,000	-,3490	,4179
31-35	20-25	-,10815	,16425	,986	-,5794	,3632
	26-30	-,03811	,11014	,999	-,3542	,2779
	36-40	,24964	,11927	,294	-,0926	,5919
	41-45	,30929	,11639	,087	-,0247	,6433
	46+	-,00361	,12988	1,000	-,3763	,3691
36-40	20-25	-,35778	,17338	,310	-,8553	,1397
	26-30	-,28775	,12334	,184	-,6417	,0662
	31-35	-,24964	,11927	,294	-,5919	,0926
	41-45	,05966	,12895	,997	-,3104	,4297
	46+	-,25325	,14125	,472	-,6586	,1521
41-45	20-25	-,41744	,17141	,148	-,9093	,0744
	26-30	-,34741*	,12056	,048	-,6933	-,0015
	31-35	-,30929	,11639	,087	-,6433	,0247
	36-40	-,05966	,12895	,997	-,4297	,3104
	46+	-,31291	,13883	,217	-,7113	,0854
46+	20-25	-,10453	,18084	,992	-,6234	,4144
	26-30	-,03450	,13363	1,000	-,4179	,3490
	31-35	,00361	,12988	1,000	-,3691	,3763
	36-40	,25325	,14125	,472	-,1521	,6586
	41-45	,31291	,13883	,217	-,0854	,7113

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**EK-L: İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonucunda Elde Edilen Homojen Dağılım Değerleri ve Post Hoc Test Sonuçları**

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Ücret	,923	5	282	,466
Yükselme Olanakları	1,788	5	282	,115
Yönetim	2,892	5	282	,015
Sosyal Haklar	,346	5	282	,885
Ödüllendirme	1,073	5	282	,376
Çalışma şartları	1,386	5	282	,230
Çalışma arkadaşları	2,817	5	282	,017
İşin yapısı	,671	5	282	,646
İletişim	1,442	5	282	,209

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Yönetim						
Tamhane						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,22151*	,07171	,037	,0071	,4359
	Sosyal Bilimler	,15598	,06861	,311	-,0484	,3604
	Meslek Dersleri	,40806*	,11958	,028	,0268	,7893
	Güzel Sanatlar	,18348	,08883	,506	-,0944	,4613
	Okul Öncesi	-,00861	,09535	1,000	-,3091	,2919
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,22151*	,07171	,037	-,4359	-,0071
	Sosyal Bilimler	-,06553	,08125	1,000	-,3076	,1765
	Meslek Dersleri	,18655	,12726	,915	-,2120	,5851
	Güzel Sanatlar	-,03803	,09892	1,000	-,3415	,2654
	Okul Öncesi	-,23011	,10482	,397	-,5537	,0935
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,15598	,06861	,311	-,3604	,0484
	Fen Bilimleri	,06553	,08125	1,000	-,1765	,3076
	Meslek Dersleri	,25208	,12554	,554	-,1423	,6465
	Güzel Sanatlar	,02750	,09670	1,000	-,2698	,3248
	Okul Öncesi	-,16458	,10272	,843	-,4826	,1535
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,40806*	,11958	,028	-,7893	-,0268
	Fen Bilimleri	-,18655	,12726	,915	-,5851	,2120
	Sosyal Bilimler	-,25208	,12554	,554	-,6465	,1423
	Güzel Sanatlar	-,22458	,13763	,827	-,6520	,2028
	Okul Öncesi	-,41667	,14193	,077	-,8565	,0232
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,18348	,08883	,506	-,4613	,0944
	Fen Bilimleri	,03803	,09892	1,000	-,2654	,3415
	Sosyal Bilimler	-,02750	,09670	1,000	-,3248	,2698
	Meslek Dersleri	,22458	,13763	,827	-,2028	,6520
	Okul Öncesi	-,19208	,11720	,820	-,5538	,1696
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,00861	,09535	1,000	-,2919	,3091
	Fen Bilimleri	,23011	,10482	,397	-,0935	,5537
	Sosyal Bilimler	,16458	,10272	,843	-,1535	,4826
	Meslek Dersleri	,41667	,14193	,077	-,0232	,8565
	Güzel Sanatlar	,19208	,11720	,820	-,1696	,5538

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Ödüllendirme						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,18610	,10287	,462	-,1091	,4813
	Sosyal Bilimler	,24226	,09816	,137	-,0394	,5239
	Meslek Dersleri	,37455	,14158	,090	-,0317	,7808
	Güzel Sanatlar	,14913	,13947	,893	-,2511	,5493
	Okul Öncesi	-,20879	,14158	,681	-,6151	,1975
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,18610	,10287	,462	-,4813	,1091
	Sosyal Bilimler	,05616	,09935	,993	-,2289	,3412
	Meslek Dersleri	,18845	,14241	,772	-,2202	,5971
	Güzel Sanatlar	-,03697	,14031	1,000	-,4396	,3656
	Okul Öncesi	-,39489	,14241	,065	-,8035	,0138
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,24226	,09816	,137	-,5239	,0394
	Fen Bilimleri	-,05616	,09935	,993	-,3412	,2289
	Meslek Dersleri	,13229	,13905	,933	-,2667	,5313
	Güzel Sanatlar	-,09312	,13689	,984	-,4859	,2997
	Okul Öncesi	-,45104*	,13905	,017	-,8500	-,0520
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,37455	,14158	,090	-,7808	,0317
	Fen Bilimleri	-,18845	,14241	,772	-,5971	,2202
	Sosyal Bilimler	-,13229	,13905	,933	-,5313	,2667
	Güzel Sanatlar	-,22542	,17074	,774	-,7153	,2645
	Okul Öncesi	-,58333*	,17247	,011	-1,0782	-,0884
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,14913	,13947	,893	-,5493	,2511
	Fen Bilimleri	,03697	,14031	1,000	-,3656	,4396
	Sosyal Bilimler	,09312	,13689	,984	-,2997	,4859
	Meslek Dersleri	,22542	,17074	,774	-,2645	,7153
	Okul Öncesi	-,35792	,17074	,292	-,8478	,1320
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,20879	,14158	,681	-,1975	,6151
	Fen Bilimleri	,39489	,14241	,065	-,0138	,8035
	Sosyal Bilimler	,45104*	,13905	,017	,0520	,8500
	Meslek Dersleri	,58333*	,17247	,011	,0884	1,0782
	Güzel Sanatlar	,35792	,17074	,292	-,1320	,8478

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Çalışma şartları						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,21278	,09450	,218	-,0584	,4839
	Sosyal Bilimler	,13863	,09018	,640	-,1201	,3974
	Meslek Dersleri	,30842	,13007	,170	-,0648	,6817
	Güzel Sanatlar	-,12449	,12813	,927	-,4921	,2432
	Okul Öncesi	-,21241	,13007	,577	-,5856	,1608
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,21278	,09450	,218	-,4839	,0584
	Sosyal Bilimler	-,07415	,09127	,965	-,3360	,1877
	Meslek Dersleri	,09564	,13083	,978	-,2798	,4711
	Güzel Sanatlar	-,33727	,12890	,097	-,7071	,0326
	Okul Öncesi	-,42519*	,13083	,016	-,8006	-,0498
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,13863	,09018	,640	-,3974	,1201
	Fen Bilimleri	,07415	,09127	,965	-,1877	,3360
	Meslek Dersleri	,16979	,12774	,769	-,1968	,5363
	Güzel Sanatlar	-,26313	,12576	,294	-,6240	,0977
	Okul Öncesi	-,35104	,12774	,069	-,7176	,0155
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,30842	,13007	,170	-,6817	,0648
	Fen Bilimleri	-,09564	,13083	,978	-,4711	,2798
	Sosyal Bilimler	-,16979	,12774	,769	-,5363	,1968
	Güzel Sanatlar	-,43292	,15685	,067	-,8830	,0172
	Okul Öncesi	-,52083*	,15845	,014	-,9755	-,0662
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,12449	,12813	,927	-,2432	,4921
	Fen Bilimleri	,33727	,12890	,097	-,0326	,7071
	Sosyal Bilimler	,26313	,12576	,294	-,0977	,6240
	Meslek Dersleri	,43292	,15685	,067	-,0172	,8830
	Okul Öncesi	-,08792	,15685	,993	-,5380	,3622
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,21241	,13007	,577	-,1608	,5856
	Fen Bilimleri	,42519*	,13083	,016	,0498	,8006
	Sosyal Bilimler	,35104	,12774	,069	-,0155	,7176
	Meslek Dersleri	,52083*	,15845	,014	,0662	,9755
	Güzel Sanatlar	,08792	,15685	,993	-,3622	,5380

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Çalışma arkadaşları						
Tamhane						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,23864	,09308	,159	-,0390	,5163
	Sosyal Bilimler	,09063	,09277	,998	-,1855	,3667
	Meslek Dersleri	,39583	,16381	,281	-,1238	,9155
	Güzel Sanatlar	-,03000	,14387	1,000	-,4817	,4217
	Okul Öncesi	-,29167	,11968	,253	-,6639	,0806
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,23864	,09308	,159	-,5163	,0390
	Sosyal Bilimler	-,14801	,09878	,889	-,4422	,1461
	Meslek Dersleri	,15720	,16729	,999	-,3703	,6847
	Güzel Sanatlar	-,26864	,14782	,699	-,7298	,1925
	Okul Öncesi	-,53030*	,12440	,001	-,9145	-,1461
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,09063	,09277	,998	-,3667	,1855
	Fen Bilimleri	,14801	,09878	,889	-,1461	,4422
	Meslek Dersleri	,30521	,16712	,698	-,2218	,8322
	Güzel Sanatlar	-,12063	,14762	1,000	-,5811	,3399
	Okul Öncesi	-,38229	,12417	,051	-,7656	,0010
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,39583	,16381	,281	-,9155	,1238
	Fen Bilimleri	-,15720	,16729	,999	-,6847	,3703
	Sosyal Bilimler	-,30521	,16712	,698	-,8322	,2218
	Güzel Sanatlar	-,42583	,20005	,447	-1,0438	,1922
	Okul Öncesi	-,68750*	,18343	,008	-1,2582	-,1168
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,03000	,14387	1,000	-,4217	,4817
	Fen Bilimleri	,26864	,14782	,699	-,1925	,7298
	Sosyal Bilimler	,12063	,14762	1,000	-,3399	,5811
	Meslek Dersleri	,42583	,20005	,447	-,1922	1,0438
	Okul Öncesi	-,26167	,16586	,857	-,7744	,2511
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,29167	,11968	,253	-,0806	,6639
	Fen Bilimleri	,53030*	,12440	,001	,1461	,9145
	Sosyal Bilimler	,38229	,12417	,051	-,0010	,7656
	Meslek Dersleri	,68750*	,18343	,008	,1168	1,2582
	Güzel Sanatlar	,26167	,16586	,857	-,2511	,7744

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



Multiple Comparisons						
Dependent Variable: İşin yapısı						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,29414	,10953	,081	-,0202	,6084
	Sosyal Bilimler	,12274	,10452	,849	-,1772	,4226
	Meslek Dersleri	,16440	,15076	,885	-,2682	,5970
	Güzel Sanatlar	,07899	,14850	,995	-,3471	,5051
	Okul Öncesi	-,28351	,15076	,416	-,7161	,1491
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,29414	,10953	,081	-,6084	,0202
	Sosyal Bilimler	-,17140	,10579	,586	-,4749	,1321
	Meslek Dersleri	-,12973	,15164	,957	-,5649	,3054
	Güzel Sanatlar	-,21515	,14940	,702	-,6438	,2135
	Okul Öncesi	-,57765*	,15164	,002	-1,0128	-,1425
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,12274	,10452	,849	-,4226	,1772
	Fen Bilimleri	,17140	,10579	,586	-,1321	,4749
	Meslek Dersleri	,04167	,14806	1,000	-,3832	,4665
	Güzel Sanatlar	-,04375	,14576	1,000	-,4620	,3745
	Okul Öncesi	-,40625	,14806	,070	-,8311	,0186
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,16440	,15076	,885	-,5970	,2682
	Fen Bilimleri	,12973	,15164	,957	-,3054	,5649
	Sosyal Bilimler	-,04167	,14806	1,000	-,4665	,3832
	Güzel Sanatlar	-,08542	,18180	,997	-,6071	,4362
	Okul Öncesi	-,44792	,18365	,147	-,9749	,0790
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,07899	,14850	,995	-,5051	,3471
	Fen Bilimleri	,21515	,14940	,702	-,2135	,6438
	Sosyal Bilimler	,04375	,14576	1,000	-,3745	,4620
	Meslek Dersleri	,08542	,18180	,997	-,4362	,6071
	Okul Öncesi	-,36250	,18180	,348	-,8842	,1592
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,28351	,15076	,416	-,1491	,7161
	Fen Bilimleri	,57765*	,15164	,002	,1425	1,0128
	Sosyal Bilimler	,40625	,14806	,070	-,0186	,8311
	Meslek Dersleri	,44792	,18365	,147	-,0790	,9749
	Güzel Sanatlar	,36250	,18180	,348	-,1592	,8842

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: İletişim						
Tukey HSD						
(I) Branş		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Sınıf Öğrt. Rehberlik	Fen Bilimleri	,33679*	,10285	,015	,0417	,6319
	Sosyal Bilimler	,24995	,09814	,114	-,0316	,5316
	Meslek Dersleri	,34058	,14156	,158	-,0656	,7468
	Güzel Sanatlar	,03058	,13944	1,000	-,3695	,4307
	Okul Öncesi	-,10734	,14156	,974	-,5135	,2988
Fen Bilimleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,33679*	,10285	,015	-,6319	-,0417
	Sosyal Bilimler	-,08684	,09933	,952	-,3719	,1982
	Meslek Dersleri	,00379	,14238	1,000	-,4048	,4123
	Güzel Sanatlar	-,30621	,14028	,249	-,7087	,0963
	Okul Öncesi	-,44413*	,14238	,024	-,8527	-,0356
Sosyal Bilimler	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,24995	,09814	,114	-,5316	,0316
	Fen Bilimleri	,08684	,09933	,952	-,1982	,3719
	Meslek Dersleri	,09063	,13902	,987	-,3083	,4895
	Güzel Sanatlar	-,21938	,13687	,597	-,6121	,1734
	Okul Öncesi	-,35729	,13902	,108	-,7562	,0416
Meslek Dersleri	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,34058	,14156	,158	-,7468	,0656
	Fen Bilimleri	-,00379	,14238	1,000	-,4123	,4048
	Sosyal Bilimler	-,09063	,13902	,987	-,4895	,3083
	Güzel Sanatlar	-,31000	,17070	,457	-,7998	,1798
	Okul Öncesi	-,44792	,17244	,101	-,9427	,0469
Güzel Sanatlar	Sınıf Öğrt. Rehberlik	-,03058	,13944	1,000	-,4307	,3695
	Fen Bilimleri	,30621	,14028	,249	-,0963	,7087
	Sosyal Bilimler	,21938	,13687	,597	-,1734	,6121
	Meslek Dersleri	,31000	,17070	,457	-,1798	,7998
	Okul Öncesi	-,13792	,17070	,966	-,6277	,3519
Okul Öncesi	Sınıf Öğrt. Rehberlik	,10734	,14156	,974	-,2988	,5135
	Fen Bilimleri	,44413*	,14238	,024	,0356	,8527
	Sosyal Bilimler	,35729	,13902	,108	-,0416	,7562
	Meslek Dersleri	,44792	,17244	,101	-,0469	,9427
	Güzel Sanatlar	,13792	,17070	,966	-,3519	,6277

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**EK-M: İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Çalışılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonucunda Elde Edilen Homojen Dağılım Değerleri ve Post Hoc Test Sonuçları**

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Ücret	,053	2	285	,948
Yükselme Olanakları	5,765	2	285	,004
Yönetim	4,988	2	285	,007
Sosyal Haklar	1,117	2	285	,329
Ödüllendirme	,205	2	285	,815
Çalışma şartları	,588	2	285	,556
Çalışma arkadaşları	1,831	2	285	,162
İşin yapısı	,292	2	285	,747
İletişim	,422	2	285	,656

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Yükselme Olanakları						
Tamhane						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	-,26648*	,09924	,024	-,5057	-,0273
	Ortaöğretim (Lise)	-,22537*	,08896	,036	-,4401	-,0106
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	,26648*	,09924	,024	,0273	,5057
	Ortaöğretim (Lise)	,04111	,08238	,944	-,1574	,2397
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	,22537*	,08896	,036	,0106	,4401
	Ortaokul	-,04111	,08238	,944	-,2397	,1574

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Yönetim						
Tamhane						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,16717*	,06265	,025	,0161	,3182
	Ortaöğretim (Lise)	,28077*	,06054	,000	,1349	,4266
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,16717*	,06265	,025	-,3182	-,0161
	Ortaöğretim (Lise)	,11361	,06826	,265	-,0508	,2780
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,28077*	,06054	,000	-,4266	-,1349
	Ortaokul	-,11361	,06826	,265	-,2780	,0508

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Ödüllendirme						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,27176*	,08808	,006	,0642	,4793
	Ortaöğretim (Lise)	,31475*	,08707	,001	,1096	,5199
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,27176*	,08808	,006	-,4793	-,0642
	Ortaöğretim (Lise)	,04300	,08438	,867	-,1558	,2418
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,31475*	,08707	,001	-,5199	-,1096
	Ortaokul	-,04300	,08438	,867	-,2418	,1558

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Çalışma şartları						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,16397	,08178	,113	-,0287	,3566
	Ortaöğretim (Lise)	,26532*	,08084	,003	,0749	,4558
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,16397	,08178	,113	-,3566	,0287
	Ortaöğretim (Lise)	,10135	,07834	,400	-,0832	,2859
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,26532*	,08084	,003	-,4558	-,0749
	Ortaokul	-,10135	,07834	,400	-,2859	,0832

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Çalışma arkadaşları						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,17711	,08738	,108	-,0288	,3830
	Ortaöğretim (Lise)	,35300*	,08638	,000	,1495	,5565
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,17711	,08738	,108	-,3830	,0288
	Ortaöğretim (Lise)	,17590	,08371	,091	-,0213	,3731
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,35300*	,08638	,000	-,5565	-,1495
	Ortaokul	-,17590	,08371	,091	-,3731	,0213

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: İşin yapısı						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,21892	,09356	,052	-,0015	,4394
	Ortaöğretim (Lise)	,35548*	,09249	,000	,1376	,5734
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,21892	,09356	,052	-,4394	,0015
	Ortaöğretim (Lise)	,13657	,08963	,281	-,0746	,3477
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,35548*	,09249	,000	-,5734	-,1376
	Ortaokul	-,13657	,08963	,281	-,3477	,0746

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: İletişim						
Tukey HSD						
(I) Çalışılan_Eğitim_Kademesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
İlkokul-Anaokulu	Ortaokul	,32480*	,08806	,001	,1173	,5323
	Ortaöğretim (Lise)	,31115*	,08705	,001	,1061	,5162
Ortaokul	İlkokul-Anaokulu	-,32480*	,08806	,001	-,5323	-,1173
	Ortaöğretim (Lise)	-,01365	,08436	,986	-,2124	,1851
Ortaöğretim (Lise)	İlkokul-Anaokulu	-,31115*	,08705	,001	-,5162	-,1061
	Ortaokul	,01365	,08436	,986	-,1851	,2124

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Caner LÜLECİ

Doğum Yeri: Adilcevaz

Doğum Tarihi: 24.06.1984

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Kocaeli Üniversitesi - Teknik Eğitim Fakültesi - Bilgisayar Öğretmenliği

Anadolu Üniversitesi - İşletme Fakültesi - İşletme

Yüksek Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Yönetimi

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

### İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl: Kocaeli Anadolu Ticaret Meslek Lisesi: 2008 – 2009

Ezine Kız Meslek Lisesi: 2009-2014

Ezine Halk Eğitim Merkezi: 2014- ...

### İLETİŞİM

E-posta Adresi: caner\_luleci@hotmail.com