

**T. C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE
YÖNELİK TUTUMLARI İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selen BOZCA

**ÇANAKKALE
Mart, 2015**

T. C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

**Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları İle
İş Doyumları Arasındaki İlişki**

Selen BOZCA
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Adil ÇORUK

Çanakkale
Mart, 2015

Taahhütname

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile İş Doyumları 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.

09/03/2015

Selen BOZCA


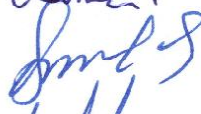

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

[Selen BOZCA] tarafından hazırlanan çalışma, 09.03.2015 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve [Yüksek Lisans] tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No:10071619.....

	Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza
Danışman	Yrd. Doç. Dr.	Adil ÇORUK	
Üye	Yrd. Doç. Dr.	Osman ÇEKİÇ	
Üye	Yrd. Doç. Dr.	Fatih BEKTAŞ	

Tarih:10.06.2015.....

İmza:..........

Akademik Unvan Adı SOYADI

Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Salih Zeki GENÇ

Önsöz

Eğitim bir ülkenin geleceğini belirleyen, ülkenin gelişmesini ve kalkınmasını sağlayan en önemli unsurdur. Eğitimin niteliği onları ellerinde tutan ve eğitim-öğretim sürecinde önemli role sahip olan öğretmenlere bağlıdır. Özveri, sabır ve anlayış gerektiren öğretmenlik mesleğinde başarılı olabilmek için bu mesleği koşulsuz şartsız kabullenip severek ve mutlu olarak yapmak çok önemlidir. Çünkü öğretmenlik bilgi ve beceri gerektirmenin yanında tutum ve davranış gibi duyuşsal yeterlilikleri de gerektirmektedir. Öğretmenlere sunulan olanakların niteliği tek başına düşünüldüğünde kişinin mesleğinde başarılı olması için yeterli değildir. Öğretmenlerin yaşamdan aldıkları haz ve doyum da bu noktada önemlidir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerine yönelik olumlu tutumlara sahip olmaları ve işlerini severek ve isteyerek yapıp işlerinden doyum sağlamaları çok önemlidir. Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması yetiştirecekleri bireylerin başarısını ve hayata bakışlarını da etkileyecektir.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde birçok kişinin önemli katkıları olmuştur. Yüksek Lisans öğrenimim boyunca her zaman yanımda olan, bu sıkıntılı süreçte beni çalışmaya teşvik eden, öneri ve katkılarıyla beni yönlendiren ve hayatım boyunca elde ettiğim başarımın en büyük kaynağı olan biricik destekçim, bilirkişim canım ablam Sezin ZOR'a çok teşekkür ederim. Sevgisini, ilgisini ve bilgisini esirgemeyen, sürekli danıştığım ve yardımlarıyla desteğini her an hissettiğim koruyucu meleğim, canım annem Nurşen HASEKİ'ye ve maddi manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen babam Mehmet HASEKİ'ye teşekkürlerimi sunarım. Araştırma süresince desteğiyle ve sevgisiyle moral kaynağım olan biricik eşim Özen BOZCA'ya da çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans programının ders aşamasında bana bilgi, birikim ve tecrübeleriyle katkı sağlayan bölüm hocalarıma çok teşekkür ederim. Hocalarımdan arasında, tez konusunun belirlenmesinden başlayıp tezin tamamlanması aşamasına kadar her zaman akademik bilgisi,

deneyimi, değerli öneri ve eleştirileri ile yön gösteren saygı değer hocam ve tez danışmanım olan Yrd. Doç. Dr. Adil ÇORUK'a ayrıca çok teşekkür ederim.

Çanakkale, 2015

Selen BOZCA

Özet

Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile İş Doyumları

Arasındaki İlişki

Bu araştırmada, ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çeşitli bireysel özelliklere ve demografik değişkenlere bağlı olarak öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada betimsel nitelikte ilişkisel tarama modeli kullanılmış, veri elde etmek için ise anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeyine ilişkin veriler elde etmek amacıyla veri toplama aracı olarak, Çetin (2006) tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyine ilişkin veriler elde etmek amacıyla ise Gençer (2002) tarafından yapılan yüksek lisans tezi için geliştirdiği “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova), Kuruskal Wallis H testi, Post Hoc LSD testi, ManWhitney U testi ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Çanakkale ili Gelibolu ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 223 kadın, 77 erkek olmak üzere toplam örneklem 300 kişidir.

Araştırma sonucu incelendiğinde öğretmenlerin genel mesleki tutum düzeylerinin olumlu olduğu görülmektedir. Çalışmadaki değişkenlere göre bir inceleme yapıldığında ise kadın öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları erkek öğretmenlere göre daha olumlu bulunmuştur. Mesleki tutum düzeyleri branşlara göre kıyaslandığında sınıf öğretmenlerinin mesleki tutumları, branş öğretmenlerinin tutumlarından daha olumlu bulunmuştur. Lisede görev yapan öğretmenlerin mesleki tutumlarının diğer kademelerde çalışan öğretmenlere göre

daha düşük düzeyde olduğu görülürken çocukluk hayali öğretmenlik olanların mesleklerine yönelik tutum düzeylerinin olmayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İncelenen diğer değişkenler açısından öğretmenlerin tutum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin İş doyumu düzeyleri ise orta düzeyde bulunmuştur. İş doyumu düzeyi bransa, çalıştıkları eğitim kademesine, öğretmenliğin çocukluk hayali olup olmamasına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Diğer değişkenler açısından bakıldığında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Mesleki tutum ve iş doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında ikisi arasında orta düzeyde güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Eğitim, Meslek, Öğretmen, Öğretmenlik mesleği, Tutum, İş doyumu.

Abstract

The Relationship between Teachers' Attitudes toward Teaching Profession and Their Job Satisfaction

In this study the relationship between job satisfaction and profession of teaching attitude among the primary and secondary school teachers were evaluated. The differences between the job satisfaction and profession of teaching attitude were analyzed according to several personal features and demographic variables.

Relational screening model in the descriptive nature was used for the study. As for data acquisition questionnaire technique was used. Attitude Scale of Teaching Profession, developed by Çetin (2006), was used as a tool for data acquisition in order to evaluate the profession of teaching attitude levels. For job satisfaction analysis, Job Satisfaction Scale which was developed by Gencer (2002) was used. Frequencies, percentages, mean values with standard deviation, t-test, one way Anova, Kruskal Wallis H test, post Hoc LCD test, Man Whitney U test and Pearson Correlation analysis was used for statistical analysis.

The cohort of the study is consisted of the teachers working under the Ministry of Education in Gelibolu/Çanakkale in the 2014-2015 academic year. A total of 300 teachers, 223 female and 77 male included to the study.

Results of the study revealed overall positive teaching attitude levels among the teachers. Subanalysis according to the variables of the study resulted in better teaching attitudes among female teachers when compared with male teachers. When teaching attitudes were compared according to teaching branches, classroom teachers had better teaching attitudes than the branch teachers. Teaching attitudes of the high school teachers were worse than those working in other stages. Teachers who had a childhood dream to be teacher had better teaching attitudes when compared with the others. There was no statistical significance in the remaining evaluated variables among the teachers.

Job satisfaction levels were found to be moderate among the teachers. Job satisfaction levels were statistically differentiated according to branch, education levels were the teachers worked, whether teaching was a childhood dream or not. There were no statistical significance among the other variables.

When we evaluated the relationship between job satisfaction and profession of teaching attitude, a moderate strong correlation was seen.

Key Words: Education, Occupation, Teacher, Teaching profession, attitudes, job satisfaction

İçindekiler

Jüri ve enstitü onayı	i
Önsöz.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	iv
İçindekiler.....	vi
Tablolar Listesi.....	vii
Şekiller Listesi.....	viii
Semboller ve Kısaltmalar Listesi	ix
Bölüm 1: Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Problem Cümlesi	2
Alt Problemler	2
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi	4
Araştırmanın Varsayımları	5
Araştırmanın Sınırlılıkları	5
Tanımlar	5
Bölüm II: Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kavramsal Çerçeve	7
Öğretmen Tanımı ve Öğretmenlik Mesleği	7
Öğretmenlik Mesleğinin Özellikleri.....	10
Öğretmen Yeterlilik Alanları	12
Alan Bilgisi	12
Öğretmenlik Meslek Bilgisi (Pedagojik Formasyon)	13
Genel Kültür Bilgisi	14

Öğretmenin görevleri	14
Öğretme Görevi	15
İdare ve Yönetim Görevi	15
Konu Alanı Uzmanlık Görevi	16
Öğrenci Danışmanlık Görevi	16
Bölüm III: Tutuma Yönelik Kavramsal Çerçeve	17
Tutumun tanımı	17
Tutumların Öğeleri	19
Bilişsel Öğeler	19
Duyuşsal Öğeler	19
Davranışsal Öğeler	20
Tutumların Özellikleri	21
Tutumların Kazanılması	22
Tutum ve Davranış	23
Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum	24
Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	27
Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	27
Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	31
Bölüm IV: İş Doyumuna Yönelik Kavramsal Çerçeve	33
İş Doyumunun Tanımı	33
İş Doyumunun Önemi	35
İş Doyumunu Etkileyen Etmenler	37
Bireysel Etmenler	38
Kişilik	38
Cinsiyet	39

Yaş	40
Eğitim Düzeyi	41
Kıdem	43
Branş.....	44
Medeni Durum	45
Örgütsel Etmenler	46
İşin Niteliği.....	46
Ücret	47
Çalışma Koşulları	48
İnsan İlişkileri.....	49
Yükselme Durumu	50
Okul Yönetimi ve Hiyerarşik ilişkiler	52
Takdir ve Ödüllendirme	53
Karara Katılma	54
İş Doyumu Kuramları.....	54
Kapsam Kuramları	55
İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	56
ERG (VİG) Kuramı	60
Çift Faktör Kuramı	61
Başarma İhtiyacı Kuramı.....	63
Süreç Kuramları	64
Davranış Şartlandırması (Pekiştirme) Kuramı	64
Beklenti (Bekleyiş) Kuramları	65
Vroom'un Beklenti Kuramı	65
Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	66

Denklik (Eşitlik Kuramı) Kuramı	67
Amaç Kuramı	68
İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi.....	69
Mesleki Tutum İle İş Doyumu Arasındaki İlişki	71
İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	73
Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	73
Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	77
Bölüm V: Yöntem	80
Araştırma Modeli	80
Evren ve Örneklem.....	80
Veri Toplama Araçları	84
Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği.....	84
İş Doyumu Ölçeği	85
Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	85
Verilerin Analizi ve Yorumlanması	85
Bölüm VI: Bulgular ve Yorum.....	88
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	88
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	91
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	94
Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Bağımsız Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	94
Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	94
Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	95

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Branş Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	96
Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	97
Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	98
Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	99
Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum.	100
Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çocukluk Hayali Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	101
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	102
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bağımsız Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	102
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	102
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	103
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Branş Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	104
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	104
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	105

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	106
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Meslekteki Toplam Hizmet Süresi.....	
Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	107
Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çocukluk Hayali Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	108
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	109
Mesleki Tutum ve İş Doyumu İlişki	109
Bölüm VII :Sonuç ve Öneriler	110
Sonuçlar.....	110
Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	110
İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	112
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	113
Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar	113
Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	114
Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	114
Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar	115
Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar	115
Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Değişkenine İlişkin Sonuçlar	115
Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar	116
Çocukluk Hayali Değişkenine İlişkin Sonuçlar	116
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	116
Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar	117
Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	117
Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	118

Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar	118
Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar	119
Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Değişkenine İlişkin Sonuçlar	119
Meslekteki Toplam Hizmet Suresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar	120
Çocukluk Hayali Değişkenine İlişkin Sonuçlar	120
Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	121
Öneriler.....	122
Kaynakça.....	126
Ekler.....	148
Ek A: Kişisel Bilgiler Formu.....	149
Ek B: İş Doyumu Ölçeği.....	151
Ek C: Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği.....	152
Ek D: Araştırma İzni.....	154

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması...	59
2	Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	81
3	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	81
4	Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	82
5	Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	82
6	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı.....	82
7	Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesine Göre Dağılımı.....	83
8	Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	83
9	Öğretmenliğin Çocukluk Hayali Olması Değişkenine İlişkin Dağılımı.....	84
10	Mesleki Tutum İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Testi Güven Aralıkları.....	86
11	İş doyumu İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Testi Güven Aralıkları.....	87
12	İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	88
13	İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	91

14	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	94
15	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	95
16	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Branş Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	96
17	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	97
18	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	98
19	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Açısından İncelenmesi...	99
20	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	100
21	Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çocukluk Hayali Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	101
22	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	102
23	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	103
24	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Branş Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	104
25	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	104

26	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	105
27	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	106
28	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	107
29	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çocukluk Hayali Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	108
30	Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki.....	109

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa
1	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	59
2	Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	61
3	Herzberg'inÇift Faktör Kuramı Şeması.....	62

Semboller ve Kısaltmalar Listesi

%	: Yüzde Değer
akt.	: Aktaran
C.	: Cilt
D	: Kolmogorov-Smirnov testi sonucu
Çev.	: Çeviren
f	: Frekans
F	: sistematik varyans sistematik olmayan varyansa bölünmesiyle elde edilen değer
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
n	: Ölçüm Sayısı
p:	: Sig. değeri
Pearson's r	: Korelasyon katsayısı
r	: Etki büyüklüğü
s.	: Sayfa
sd	: Serbestlik Derecesi
ss	: Standart Sapmaların Ortalaması
t	: t-testi sonucu elde edilen değer
TDK	: Türk Dil Kurumu
U	: Mann-Whitney U testi değeri
v.d.	: ve diğerleri
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama

Bölüm I: Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, kapsam ve sınırlılıkları ile araştırmada ele alınan çeşitli kavramların tanımları üzerinde durulmuştur.

Problem Durumu

Dünyada gelişmiş ülkeler arasında yer alabilmek için her alanda başarılı ve üretken bir şekilde çalışacak nitelikli insan gücüne ihtiyaç vardır. Bu nitelikli insan gücü de eğitimle sağlanabilir.

Eğitim bir sistem veya süreç olarak ele alındığında, bu sistem içinde dört öğeden söz edilebilir. Bunlar; girdi (öğrenci, öğretmen), işlem (öğrencilere yeni davranış kazandırmak), çıktı (eğitsel amaçlara uygun öğrenciler) ve dönüttür (öğelere yönelik geri bildirimler). Öğretmen sisteme girdi olarak girerken bir yandan da sisteme mesleki tutumu ile birlikte girer. Çıktı ögesinde ise öğretmenin mesleğinden elde etmiş olduğu iş doyumunu vardır. Yani öğretmen sisteme mesleki tutumla girerken sistemden iş doyumuyla çıkar. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki tutumları işten elde ettikleri doyumunu etkilemektedir.

Öğretmenlerin tutumları onların mesleği algılayış biçimini yansıtmaktadır. Tutumlar öğretmenlerin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğini bilerek, kavrayarak yapan ve bu mesleği benimseyen öğretmenlerin tutumları daha olumlu olmakla birlikte bu duygular onun mesleği icra ediş biçimine yansımaktadır. Bu durum üretken bireylerin yetiştirilmesine olumlu katkı sağlar. Öğretmenler mesleklerine yönelik olumlu tutuma sahip olurlarsa görevlerini yerine getirirken daha özen gösterip öğrencilerine karşı daha olumlu yaklaşırlar. Araştırmacı olup yenilikleri öğrencilerine aktarma konusunda daha istekli olurlar ve onların olumlu tutumları jest ve mimiklerine yansıtacağı için de öğrencilerini ikna ve motive etme yetenekleri artar. Mesleğini severek yaparlar ve sonucunda da görev ve rollerini daha iyi yerine getirirler.

İş doyumunda ise daha çok duygular etkili olmaktadır. Etki, hoşlanma veya hoşlanmama ile ilgili tüm duyguları ifade etmektedir. Davis iş doyumunu “çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk” olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu bireyin mesleğinden hoşnutluk duyması ve haz alması ile kendini gösterir (Izgar, 2003). İş doyumunu kişilerin işlerinde mutlu, başarılı ve üretken olmalarını sağlar. İşinden doyum alan kişinin verimi artar (Başaran, 2000). Öğretmenler için iş doyumunu tanımlarsak; öğretmenlerin öğrencilerine ve okuluna karşı gösterdiği tutum ya da öğretmenlerin mesleğinden hoşnut olma ya da olmama derecesi olarak tanımlayabiliriz (Vural, 2004).

Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde performansı ve güdüleme düzeyi yüksek, yaptığı işten memnun, iş doyumunu yüksek meslek elemanlarının varlığı oldukça önemlidir. Bu önemi fark eden birçok araştırmacı üniversitelerde öğrenim gören öğretmen adaylarının iş doyumlarını ve mesleki tutumlarını belirlemek için birçok araştırma yapmıştır. Alan yazın taramasında Milli Eğitim Bakanlığında hali hazırda öğretmenlik yapan öğretmenlerin mesleki tutumları ile onların iş doyumları arasındaki ilişkinin mercek altına alındığına dair çok az araştırmaya ulaşılmıştır. Bu yüzden “Öğretmenlerin mesleki tutumları ile iş doyumlarının ne düzeyde olduğu ve ikisi arasındaki ilişki” bu araştırmaya konu edilmiştir.

Problem Cümlesi

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problemler.

1. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeyleri nedir?

2. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

3. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları;

a) cinsiyet

b) yaş

c) branş

d) eğitim durumu

e) medeni durum

f) çalışmakta olduğu eğitim kademesi

g) öğretmenlikteki toplam hizmet süreleri

h) öğretmenliğin hayalindeki meslek olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

4. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin iş doyumları;

a) cinsiyet

b) yaş

c) branş

d) eğitim durumu

e) medeni durum

f) çalışmakta olduğu eğitim kademesi

g) öğretmenlikteki toplam hizmet süreleri

h) öğretmenliğin hayalindeki meslek olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

5. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığını, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, medeni durum, çalışmakta olduğu eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi ve kişinin hayalindeki meslek olup olmaması değişkenlerine göre ortaya koymaktır.

Araştırmanın Önemi

Topluma ve toplumdaki değişime derin bir etkisi olan öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyumları öğretmenlik mesleği boyunca koşullara bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Öğretmenin göreve başladığı ilk günden itibaren yaşadığı olumlu ve olumsuz deneyimler, karşılaştığı maddi ve manevi zorluklar, onun mesleğine karşı hissettiği duygularını ve eğilimlerini oluşturmaktadır. Bu duygu ve eğilimler öğretmenlerin tutumlarını oluşturmakta ve onların mesleki doyumları üzerinde etkili olmaktadır. Öğretmenler mesleklerinden bir beklenti içindedirler. Bu beklentileri karşılandığı ölçüde mutlu ve tatminkâr; karşılanmadığı takdirde mutsuz ve tatminsiz olmaktadır. Öğretmenlerin beklentilerini karşılama düzeyi yani işten elde edilen doyum; çeşitli durumlara göre değişiklik göstermektedir. Eğer öğretmenlerin nelerden doyum sağladıkları ve nelerin onlara doyumsuzluk yaşattığı bilirse bu koşulları değiştirmek için çeşitli önlemler alınabilir. Bu koşulların bilinmesi için araştırmanın yapılması gereklidir. Aynı zamanda bu araştırmayla öğretmenlerin mesleki tutumlarının ve iş doyum düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı, bununla birlikte öğretmenlerin mesleki tutumu ile iş doyumları arasında nasıl bir ilişki olduğunun belirlenmesi de araştırmamız için önemli görülmektedir.

Kısacası hangi koşulların öğretmenleri olumlu, hangilerinin olumsuz etkilediği belirlenip koşulların yeniden gözden geçirilmesi, bu sayede öğretmenlerin iş doyumları ve tutumlarını artırmaya yönelik çalışmalara gidilebilmesi ve farklı özelliklere sahip

öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tutumlarını karşılaştırma fırsatı yaratması açısından bu araştırma önemli görülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketlere verdikleri yanıtlar, gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Araştırma kapsamı içerisindeki öğretmenler, evren grubunu yeterli düzeyde temsil edecek büyüklüktedir.
3. Veri toplamak için kullanılan ölçeklerin, araştırmanın amacı ve konusuna uygun olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sonunda elde edilecek bulgulara ilişkin genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde geçerlidir.

1. Bu araştırma, Çanakkale ili Gelibolu ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma 2014 - 2015 öğretim yılında elde edilen veriler ile sınırlıdır.
3. Araştırmanın sonuçları veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

Tanımlar

Eğitim: İnsanın kişiliğini besleme süreci veya insan sermayesine yapılan bir yatırımdır (Senemoğlu, 2004).

Meslek: Meslek, bir kişinin hayatını kurtarmak, geçimini sağlamak için çalıştığı ve ihtisas sahibi olduğu bir iştir (MEB, 2002).

Öğretmen: Mesleği bir bilim dalını, sanatı veya teknik bilgileri öğretmek olan ve bu amaçla okullarda çalışan kimsedir (TDK, 1988).

Öğretmenlik mesleği: Devletin eğitim öğretim ve bunla ilgili yöntem ve görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (MEB, 1739 Sayılı Temel Kanunu).

Tutum: Bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir obje ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Smith, 1968).

İş doyumu: Bireyin, işin kapsamı ve iş ortamına karşı olan olumlu tutumlarının bütünü olarak tanımlanabilir (Özgen vd., 2005).

Bölüm II: Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde öğretmen tanımı ve öğretmenlik mesleği, öğretmenlik mesleğinin özellikleri, öğretmen yeterlilik alanları, öğretmenin görevleri ile ilgili alan yazın taraması yer almaktadır.

Öğretmen Tanımı ve Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenin tanımına geçmeden önce toplumun kalkınması için gerekli ve önemli bir kavram olan eğitimin tanımını yapmak yerinde olacaktır. Eğitim, kişide istendik yönde davranış değiştirme veya geliştirme sürecidir. Eğitimin çıktısı insan olmakla birlikte eğitim uzun vadede ürün verse de bireyi geliştirdiği ve bir ülkenin bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasını amaçlayan toplumsal bir sistem olduğu için değeri çok önemli görülmektedir. Bu toplumsal sistem birtakım öğelere sahiptir. Bu öğeler öğrenci, öğretmen, yönetici, eğitim programı, eğitim uzmanı, eğitim teknolojisi ile bina, araç-gereç ve kaynaklardır. Bu öğelerin içinde en önemlisi öğretmendir. Çünkü toplum için yetiştirilen öğrencinin niteliği ile öğrenci için verilen eğitimin niteliği öğretmenin niteliğine bağlıdır (Üredi, 2006).

Öğretmenin öğrenciye verdiği eğitimin kalitesi arttıkça toplum için kalifiye işgücünün yetişme oranı artacaktır. Öğretmen öğrenciyi ne kadar çok akademik bilgiyle donanık olarak yetiştirirse ve bu bilgileri hayata geçirmelerini ne derece fazla sağlarsa o kadar topluma katkı sağlayan, yaratıcı bireyler yetiştirmiş olacaktır. Bu nedenle bu toplumsal sistemin en önemli ögesi öğretmen olarak görülmektedir.

Eğitim hizmetinin kaliteli olması sadece öğretmenin öğrenciyi akademik bilgilerle donatmasına bağlı olmayıp aynı zamanda öğrencilerin öğrenmeye olan heveslerini artırmalarına, paylaşma, yardımlaşma ve ortak çözüm bulma gibi toplumla bütünleşebilmelerini sağlayacak davranışlar geliştirmesine, yaratıcı fikirler üretilip topluma katkı sağlayan bireyler olarak yetişmelerine de bağlanmalıdır (Tekneci, 2010). Öğretmen, eğitimin amaçlarının

belirlenen birey davranışları ile tutarlılığının sağlanmasında çok önemli bir yere sahiptir (Oral, 1997).

Öğretmen, öğretim hizmeti yapan, öğrenciyi geleceğe hazırlayan, öğretilen bilginin istendik yönde kullanılıp hayata geçirilmesini sağlayan ve sadece öğretimde değil her konuda öğrenciyi rehber olan kişidir (Yağmur, 2005).

Öğretmen görevinin idrakinde olan, derse girmeden önce derslerini planlayıp nasıl öğretmesi gerektiğini bilen, kaosları fırsata dönüştürebilen, öğrenciyi sadece ders öğretene değil hem akademik hem de kişisel sorunlarını çözmeye onlara yardımcı ve rehber olabilen, öğrencisini seven, okul ve toplumdaki sorumluluklarını bilip bunları başarılı bir şekilde yerine getiren saygın bir kişidir.

Öğretmen öğrenciyi düşünmeyi ve düşündüklerini hayata geçirebilmeyi öğreten, yorum yapabilme yeteneğini güçlendiren, yaratıcı düşünüp yapılmamış olanı yapabilmelerini teşvik eden, teknolojik gelişmeleri takip edip teknolojiyi kullanan ve öğrencilere de teknolojiyi kullanılabilen, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini sınıfında başarıyla kullanabilen, alanındaki tüm bilgilere hâkim, telaffuzu düzgün, güzel ve akıcı konuşma yeteneğine ve liderlik becerilerine sahip, güncel konuları takip eden kültürlü bir öğreticidir.

Gelişmiş toplumlar eğitim öğretim işinin sistemli, planlı ve programlı olarak işin uzmanları tarafından yapılması gerektiğinden yola çıkarak sosyal hayatlarında toplumu daha ileriye götürmek ve her alanda kurumsallaşmak istemişler ve bu nedenle de çok çeşitli kurumlar ve meslekler geliştirmişlerdir. Bu kurumsallaşma içerisinde okuldan, eğitimin kurumsallaşmış bir birimi olarak bahsedilirken öğretmenin de burada eğitim öğretimi bilimsel yolla yaparak eğitimin verilmesini sağlayan kişi olarak belirlediği görülmektedir (Tutkun, Özkan ve Deniz, 1999).

Öğretmenlik çok eskiden beri yapılan bir uğraştır fakat öğretmenliğin meslek olarak kabul edilmesi çok daha sonra olmuştur. Bir konuda bilgi ve beceriye sahip olanların

öğretmen olabileceğine inananlar günümüzde hâlâ mevcuttur. Eğitimin bir bilim olarak ortaya çıkışından bu yana öğretmenlik meslek bilgisi önem kazanmaya başlamıştır. Öğretmenlik için bireylerin bazı özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Öğretmenlik mesleğinin toplumda meslek olarak kabul görmesi için meslekleşme koşullarını sağlaması gerekmektedir (Erden, 1998).

Meslek, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu bir iş bölümü sonucu ortaya çıkmış bilimsel, sosyal, ekonomik ve teknolojik boyutları olan bir uğraştır ki bu uğraş alanda formasyon yapmayı gerektirmektedir (Hacıoğlu ve Alkan, 1995).

Öğretmenlik mesleği ise eğitim ve öğretim faaliyetlerini içeren özel bir ihtisas mesleğidir ve eğitim sektörüyle ilgilidir. Öğretmenlik mesleği öğrencileri; vatani, milleti, ailesi, çevresi ve toplum için daima yararlı, yapıcı, yaratıcı, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirme sanatıdır (Tekişik, 1986). Alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisi ile mesleki formasyona sahip olmayı gerekli kılar (Hacıoğlu ve Alkan, 1995).

Öğretmenler genellikle öğrencilere akademik bilgiler vermeyi amaçlar ve bunun için bilişsel hedefleri esas alır fakat bu hedeflere ulaşırken dinamik bir faktör olan tutumu yani duygusal özellikleri göz ardı ederler (Ülgen, 1997). Öğretmenler bireysel farklılıklara sahiptir ve onların bu farklılıkları eğitim öğretim hizmeti sunarkenki uygulamalarına, duygu ve düşüncelerine yansır. Yani her öğretmenin öğrencilerine ve mesleğine yönelik tutumları onların kişilik özelliklerine, aldıkları eğitim etkinliklerine bağlıdır ki bu da mesleklerinde farklılaşmalarına yol açmaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları olumlu ya da olumsuz tutumları sadece onların hayatını değil onların dışındakilerin de hayatını etkilemektedir (Fındıkçı, 1991).

Öğretmenlerin mesleğine yönelik tutumları ne kadar olumluysa kendilerinin mesleğini icra etmeye yönelik olumlu düşünceleri de o oranda artacak ve bu sayede öğrencilere verdikleri eğitimin kalitesi de artmış olacaktır. Öğretmenler işlerini ne kadar severlerse,

öğretmenliğin kendilerine ne kadar uygun bir meslek olduğunu düşünürler ve bu meslek için yeterli donanıma sahip olduklarını bilirlerse öğretmenlik mesleği için olumlu bir tutum geliştirecek böylelikle de işlerinden doyum sağlayıp daha verimli çalışacaklardır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleğini sevmesi çok önemli görülmektedir.

Öğretmenlik Mesleğinin Özellikleri

Ülkemizce ve diğer ülkelerde öğretmenlik uzun yıllar boyunca herkesin yapabileceği bir meslek dalı olarak algılanmış, öğretmenliğin özel bir eğitimle yapılabilecek bir meslek olarak görülmesi ise uzun yıllar almıştır (Kaptan, 1982).

Önceden öğretmen bilginin tek kaynağı ve aktarıcısı konumunda düşünülürken günümüzde bu konumda önemli farklılaşmalar yaşanmıştır. Öğretmenlik çeşitli branşlara ayrılmış ve öğrencileri yönlendiren, planlayıcı, problem çözücü, öğrencilere rehber olan, karşılaştıkları güçlükleri yenmede yardımcı olan, lider özelliklerini gösterecek yeterliliklere sahip bir konuma gelmiştir (Kıncal, 1997; Ertuğrul, 2000).

Bazı eğitimcilere göre öğretmenlik mesleğinde genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon yeterli görülürken bazıları ise bunun yanında öğretmenin iyi bir kişilik ve karaktere sahip olması gerektiğini de öne sürmüşlerdir (Ertuğrul, 2000).

Erden (2005), öğretmenlik mesleğinin özelliklerini kısaca şöyle özetlemiştir;

Öğretmenlik mesleği tüm toplumlarda en yaygın mesleklerden biridir. Öğrenme ihtiyacı insanlığın başladığı tarihten itibaren vardır. Öğrenen var olduğu müddetçe öğretene de var olmaya devam edecektir. Öğretmenlerin bir ülkedeki 6-18 yaş arasındaki tüm çocukların eğitiminden sorumlu oldukları düşünüldüğünde, öğretmenliğin oldukça kalabalık bir meslek grubunu oluşturduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin büyük bir kısmı devlet memurudur. Tüm toplumlarda eğitim büyük oranda devlet eliyle ve devletin kontrolü altında yürütülmektedir. İlköğretim hemen hemen tüm ülkelerde parasız ve zorunlu olmakla birlikte değişen eğitim sistemiyle beraber ülkemizde

ortaöğretim de zorunlu hale gelmiştir. Öğretmenlik mesleğini yürütenlerin bir kısmı özel sektörde çalışsa da büyük bir kısmı devlet memuru statüsünde çalışmaktadır.

Öğretmenlik mesleği daha çok toplumun alt sınıflarından gelen kişiler tarafından seçilmektedir. 1990'lı yıllarda ülkelerin çoğunda öğretmenlerin orta ve alt gelir seviyesinde olan ailelerden geldiği belirlenmiştir (Tezcan, 1996). Ülkemizde de bu durumu destekleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Çelenk, 1998). Bunun nedeni ise o yıllarda öğretmen yetiştiren öğretmen okullarının parasız, yatılı okullar olmasıdır. Bu okullar vasıtasıyla kırsal kesimde yaşayan ailelerin çocukları öğretmenlik yaparak toplumsal statülerini yükseltmişlerdir. Ancak 1970'li yılların sonlarından itibaren öğretmenlik için yüksek öğretimin şart koşulmasıyla birlikte orta sosyo-ekonomik statüdeki ailelerin çocukları da bu mesleğe yönelmeye başlamıştır (Erden, 1998). Hatta günümüz koşulları düşünüldüğünde artık üniversite okumak yetmemekte devlet memuru statüsünde çalışabilmek için çeşitli sınavlardan başarılı olmak şart koşulmaktadır. Öğretmenlik günümüzde artık çok istenen fakat ulaşılması zor olan meslek gruplarına dâhil olmuştur.

Öğretmenlik mesleğinin geliri düşüktür. Yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenler aldıkları ücretin düşük olduğunu düşünmektedirler. Diğer mesleklerle kıyaslanırsa öğretmenlerin gelir düzeylerinin diğer mesleklerden daha düşük olduğu gözlenmektedir (Klassen, 2008). Bunun başlıca nedeni, meslekte çalışanların sayısının fazlalığı ve memur statüsünde olmalarıdır. Bu durum öğretmenleri başka alanlarda çalışmaya itmekte veya meslekte bir süre uğraştıktan sonra bırakmaya da sebep olabilmektedir. Bütün toplumları yetiştirenler öğretmenler olduğuna göre öğretmen motivasyonunun artırılması ve böylelikle de eğitimin kalitesinin artması açısından gelirinin yükseltilmesinde fayda görülmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü çok yüksek değildir. Statü bir göreve verilen önemi gösterir. Öğretmenlerin gelir düzeyinin düşük olması, maaşın azlığı, lojman yetersizliği ya da olmayışı, servis imkânının her yerde olmayışı, öğle yemeği yenecek bir

yemekhanenin olmayışı ve diğer özlük hakları gibi hususların üst düzeyde karşılanamıyor olması mesleği çekici olmaktan uzaklaştırmakta ve mesleğin statüsünü düşürmektedir.

Mesleği değiştiren ve terk edenlerin oranı yüksektir. Öğretmen maaşlarının ve mesleğin statüsünün düşük olması, öğretmenleri genellikle başka alanlarda çalışmaya iter. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinde alan değiştirme oranı oldukça yüksektir. Mesleği bırakan ya da değiştirenlerin oranının diğer mesleklerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğini genelde kadınlar tercih etmektedir. Kadının doğasının öğretmenlik mesleğine uygun bir meslek olduğu düşünüldüğünde ve yapılan araştırmalar sonucunda gelişmiş ülkelerde ve ülkemizde okul öncesi ile ilköğretim kademelerinde kadın öğretmenlerin daha çok çalıştığı görülmektedir (Küçükahmet, 1975).

Öğretmen Yeterlilik Alanları

Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen yeterliklerini “öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlar” şeklinde tanımlamıştır (MEB, 2008). Öğretmenin sahip olması gereken yeterlilikler; “alan bilgisi”, “öğretmenlik meslek bilgisi” ve “genel kültür bilgisi” olarak üç grupta incelenebilir (Karakoç ve Nakiboğlu, 2005).

Alan bilgisi

Öğretmenlerin kendi branşı ile ilgili sahip oldukları bilgidir. Bu bilgiler karmaşık ve sürekli değişen bir yapıda olduğundan bu durum öğretmenlerin sahip oldukları bilgiyle yetinmeyip gün geçtikçe üzerilerine yenilerini öğrenmelerini gerektirmektedir. Alan bilgisi, öğretimin yapılacağı alana ait bilgi, beceri, tutum ve değerleri öğrenciye kazandırabilmek için sahip olunan bilgidir. Öğretmenin alan bilgisine sahip olması öğretim yapacağı kademe ve tipteki okula ve öğretim alanına hizmet edecek bilgi, beceri ve tutumlara sahip olması açısından büyük önem taşımaktadır (Sarıoğlu, Özdemir ve Yetim, 2005).

Öğretmenler alanlarına hâkim olmalı ve sahip oldukları bilgiler arasındaki bağlantıları kurarak öğrencilere aktararak öğrenme yaşantıları oluşturabilmelidir. Bir öğretmen alanına hâkim değilse derste ne anlatacağını, hangi sıra ile anlatacağını bilemez ve öğrenciler tarafından sorulan soruları yanıtlayamaz. Bu durum da öğrencilerin öğretmene karşı tutumunu olumsuz olarak etkiler. Bu nedenle bir öğretmenin öncelikle alanına hâkim olması gerekmektedir.

Öğretmenlik meslek bilgisi (Pedagojik formasyon)

Etkili bir öğretmen olmak için öğretmenin sadece konu alanını bilmesi yeterli olmamaktadır. Öğretmen aynı zamanda bildiğini nasıl öğretmesi gerektiğini de bilmeli hatta alanını çok iyi derecede bilse bile bunu ilköğretimdeki çocukların seviyesine uygun olarak anlatabilmelidir. Aynı branştan olan öğretmenleri birbirinden ayıran temel fark öğretmenlik meslek bilgisine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bir öğretmenin mesleğini gerektirdiği gibi yapabilmesi için o meslekle ilgili bilgi, beceri ve teknikleri iyi biliyor olması gerekmektedir (Terzi, 2003).

Öğretmen öncelikle alanına hâkim olmalı daha sonra ise öğretimi planlamalı, ders araç gereçlerini hazırlamalı, konusu hakkında güncel olayları takip etmeli, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerini tespit ettikten sonra dersi işleme aşamasına geçmelidir. Öğretmenin, öğrencilerin bireysel farklılıklarını tespit edip onlara uygun öğretim yöntemleri uygulaması gerekmektedir. Dersini merak uyandırıcı bir biçimde sunmalı öğrencilerin derse karşı güdülenmelerini sağlamalıdır. Sınıf yönetimini en iyi şekilde sağlayabilmeli, ölçme değerlendirme, ders içi ve ders dışı etkinlikleri öğrencilerin seviyesine uygun bir biçimde düzenleyebilmelidir. Öğretmen sınıfının lideri olmalıdır. Her öğretmen farklı liderlik tiplerine sahip olduğundan öğretmenlerin bilgi ve deneyimleri sunma biçimi farklılık gösterecek ve sınıfta geçireceği öğrenme yaşantıları da farklı olacaktır.

Böyle bir dersin işlenebilmesi için öğretmen öncelikle alanında yeterli olmalı sonra ise genel kültüre ve bilgilerini aktaracak düzeyde pedagojik formasyona sahip olmalıdır.

Genel kültür bilgisi

Öğretmenlerin alan bilgileri ve öğretmenlik meslek bilgileri yanında geniş bir dünya görüşüne sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü öğretmen yakın çevresinden başlayarak toplumdaki sorunları görebilmeli ve bunlara çözüm önerileri getirebilmelidir.

Başarılı bir öğretmenin bir başka özelliği de iyi bir “lider ve yönetici” olmasıdır. Eğer İyi bir lider olursa sadece sınıfta değil toplumda da örnek teşkil eder ve topluma model olur. İyi bir lider toplumun gelişimi ve eğitimi için önemlidir. Öğretmenin bir görevi de toplumsal kültürü öğrenciye aktarmaktır. Bunu başarabilmek için de öğretmenin; ailelerin yaşam tarzını, kültürel özelliklerini ve çalıştığı bölgenin değerlerini bilmesi gerekmektedir (Terzi, 2003).

Kısacası öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak yenilemesi ve konularını günlük hayatla ilişkilendirerek sunma ihtiyacı, genel kültür alanında sahip oldukları yeterlilikle ilgilidir.

Öğretmen, sınıftaki faaliyetleri düzenlemekle yükümlüdür. Öğretmen; öğretim amaçlarını belirleme, zamanı iyi kullanmak için plan yapma, sınıf güvenliğini sağlama, öğrencilerin düzeylerine uygun olan öğretim araç ve gereçlerini onların kullanımına sunma, güncel konuları takip edip öğrencilerin daha etkili bir şekilde öğrenmesi için teknolojiyi kullanma gibi özelliklere sahip olmalıdır. Bu sebeple öğretmen; genel kültür, özel alan bilgisi ve pedagojik formasyon kazandırılarak yetiştirilir (Göktaş ve Yetim, 2004).

Öğretmenin Görevleri

Teknolojinin günümüzde büyük bir hızla ilerlemesi neticesinde öğretmenin görevlerinde de önemli bir boyuta doğru geçiş söz konusu olmuştur (Ergün, 2007). Günümüzün öğretmeni, öğretme-öğrenme süreçlerini en iyi şekilde yerine getiren, eğitim

programını planlama, yönetme ve işletme konusunda yetkin, alanında uzman, iyi bir gözlemci ve nitelikli bir rehber olmalıdır (Küçükylmaz ve Duban, 2007).

Etkili bir sınıf yönetimi için öğretmenlerden, öğrencilerin gelişimsel özelliklerine hitap eden öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanarak öğrencilere uygun öğrenme ortamları oluşturması ve gerekli olan bilgileri öğrencilere kazandırıp bu bilgileri yaşamında kullanabilecek düzeye getirerek bunun takibini yapması, sadece bilgi vermekle kalmayıp sorunlarının çözümünde onlara yardımcı bir rehber görevini üstlenmesi beklenmektedir.

Öğretmenin genel olarak yerine getirmesi gereken görevler dört başlık altında açıklanabilir (Çetinkaya, 2007):

Öğretme görevi

Öğretmenlerin öğretme görevi kendi alanıyla ilgili akademik bilgileri öğrencilere farklı yöntem ve teknikler kullanarak aktarmanın yanı sıra bu bilgilerin günlük hayatta kullanılmasının teşvik edilip araştırma yoluyla onların bilgiye kendilerinin ulaşmasını sağlamayı öğretmek yani öğrenmeyi öğretmektir.

Öğretmek, bir bakıma öğrenme sürecini yönlendirmek olduğundan öğretmenin buradaki görevi öğrencilerin öğrenmesine rehberlik ve yardım etmektir. Öğretmenin yardım etmek maksadıyla yapacağı ilk şey, öğrenme hedeflerini açıklamak olmalıdır (Büyükkaragöz ve Ark., 1997).

İdare ve yönetim görevi

Öğretmenin idare ve yönetim görevi bir eğitim programını planlama, yönetme ve işletme görevidir. Öğretim bir süreçtir ve bu süreci başarılı bir şekilde tamamlayabilmek için hedeflenenleri taslak olarak önceden planlamak gerekir ki bu da yönetsel bir çaba gerektirir.

Eğer öğretmen öğretim boyunca neler yapacağını planlamaz, fiziksel imkânların uygun olup olmadığını kontrol etmez, öğretim araç-gereçlerinden eksik olanların teminini

yapmaz, hangilerini, nerede, ne zaman kullanacağını planlamaz ve bu süreci iyi bir şekilde yönetemezse bir takım aksaklıklar, zaman kaybı ve eksik öğrenmelere neden olabilir.

Konu alanı uzmanlık görevi

Öğretmenin bu konudaki görevi, konu alanı ile ilgili birtakım bilgi ve becerilere sahip olmasıdır. Bir öğretmen branşı ile ilgili öğrencilere aktaracağı bilgi ve beceriler konusunda uzman olmanın yanı sıra öğrencilerin sorularına cevap verebilecek yeterliliğe sahip bir bilgi kaynağı olmalıdır. Bilgi sürekli değişip geliştiğinden öğretmen yaşam boyu öğrenme sağlayarak, konu alanındaki bilgi ve becerilerini güncelleştirmelidir. Öğretmen hizmet içi eğitim etkinliklerine katılıp yeni bilgiler edinirken öğrendiklerini de diğer meslektaşlarıyla paylaşmalıdır (Özdemir ve Yalın, 2000).

Öğrenci danışmanlık görevi

Öğretmen sadece bilgi veren değil gerektiği zaman öğrenci ile arkadaş olmasını becerendir. Öğretmen öğrencilerin her daim yanında olduğunu onlara hissettirmeli, değer verdiğini göstermeli, rehber olmalı ve dersle ilgili veya özel problemlerinin çözümünde onlara yardımcı olmalıdır.

Öğretmenin danışmanlık görevi sadece okulun formal işlemlerini yerine getirmek değil meslek hayatının her döneminde öğrencilerin problemlerini dinlemek, onlarla ilgilenmek ve çatışmalara çözüm yolları bulmak olmalıdır. Özellikle ilköğretim kademesindeki öğrenciler yeteneklerinin farkında olmayabilir ya da yapmak istediklerine cesaret edemeyebilir. Bu nedenle öğretmenler öğrencilerin yeteneklerini ve ilgilerini önceden keşfedip ona göre bir yönlendirme yapabilmek için ailelerle işbirliği yapmalı, hem aile ile hem de öğrenci ile etkili bir iletişim kurabilmelidir (Terzi, 2003).

Bölüm III: Tutuma Yönelik Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde tutumun tanımı, tutumların öğeleri, tutumların özellikleri, tutumların kazanılması, tutum ve davranış, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ile ilgili yapılmış yerli ve yabancı araştırmalar yer almaktadır.

Tutumun Tanımı

Tutum, psikolojik değişkenler gibi doğrudan gözlenemeyen ancak gözlenen bazı davranışsal göstergelerle olduğu varsayılan bir değişkendir (Erkuş, 2003; Morgan, 1998). Genel olarak tutum kavramı, kişinin psikolojik bir olayla ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Erkuş, 1994).

Tutum kavramının pek çok farklı şekilde tanımlaması yapılmıştır; Tutum, bireylerin kendilerine, çevresindeki objelere veya bir konuya karşı, bilgilerine ya da tecrübelerine dayanarak örgütlediği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkileridir (İnceoğlu, 1993).

Thurstone'a göre tutum, psikolojik bir nesneye karşı olumlu ya da olumsuz bir yoğunluk sıralamasıdır (Tavşancıl, 2005). Katz tutum kavramını, "bireyin sahip olduğu değerler dizgesine bağlı olarak bir simgeyi, bir nesneyi, bir kişiyi veya dünyayı iyi ya da kötü, yararlı ya da zararlı yönleriyle algıladığı bir ön düşünce biçimi" şeklinde tanımlamaktadır (Tolan, İsen ve Sönmez, 1985). McClelland'a göre tutum, bireyin geçmiş deneyimlerinin şimdiki davranışları üzerinde yaptığı etkidir (Tolan, İsen ve Sönmez, 1985). Ülgen (1997) ise tutumu bireyin belirli bir objeye karşı gösterdiği önyargılı tepki olarak tanımlamıştır. Ralflinton'a göre "tutum örtük bir tepki iken olumlu, olumsuz ya da çekimser de olabilir". Lambert'e göre ise "tutum bireyin insanlar, gruplar, sosyal konular ve daha genel olarak herhangi bir çevresel olayla ilgili örgütlenmiş, tutarlı bir düşünce, duygu ve tepki biçimidir" şeklinde tanımlanmaktadır (İnceoğlu, 2000).

Philips'e (2003) göre tutumlar, bireyin zihninde bulunduğundan düşünce ve davranışlara temel oluşturmaktadır. Tutum bir etkinlik için hazır bulunuşluktur. Sherif

tutumu bireyin olumlu ya da olumsuz bir duygusal tepki vermesini belirleyen, sürekliliği olan bir hazır olma durumu, bireyin dış dünyaya ilişkin her türlü duygusunu içeren bir kavram olarak tanımlamaktadır (Tavşancıl, 2005). Bir diğer tutum tanımı da; bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı tavidir (Ada ve Ünal, 2001).

Tutumlar iki şekilde oluşur. Ya birey, tutum objesiyle etkileşime girer ya da başkalarının tutumlarından etkilenir ve kendi tutumlarını oluşturur (Canakay, 2006). Tutumun nesnesi bir eşya, bir durum veya birey olabileceği gibi; sevme, sevmeme veya mutluluk mutsuzluk gibi soyut bir kavram da olabilir (İnceoğlu, 2000). Tutum doğrudan gözlenemeyen bir kavramdır (Ülgen, 1997). Davranıştan önce gelir ve davranışlarımıza rehberlik eder (Arkonaç, 2001). Tutum bir obje ya da fikir değildir. Kişiyle o şey arasında bir etkileşim sonucu bireyin zihninde oluşur. Bireyin, çevresindeki toplumsal olgulara karşı gösterdiği bir tepki olan tutum, öncelikle toplumsal tutumları ifade ettiğinden toplumsal bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Aysu, 2007).

Öğretmenlik bilgi, beceri gibi bilişsel alan yeterlilikleri gerektirmekle birlikte tutum ve davranış gibi duyuşsal alan yeterlilikleri de gerektiren bir meslektir. Öğretmenlerin meslekle ilgili değer ve tutum kazanmaları da en az sahip oldukları bilgi kadar önemlidir. Çünkü araştırmaların sonuçları göstermektedir ki öğrenciler, öğretmenin tutum ve davranışlarından etkilenmektedir. Öğretmenin düşünceleri, duygusal tepkileri, kişiliği ve alışkanlıkları öğrenciyi etkilemektedir. Çoğu zaman öğrenci, öğretmenin anlattığı konuya değil de konuyu anlatış biçimine, konuya ve öğrenciye karşı yaklaşımına dikkat etmekte ve öğretmenin olayları yorumlama biçiminden etkilenmektedir (Varış, 1988).

Kısacası ders aynı ders olduğu halde öğrenciler bazı öğretmenlerden daha iyi anlamakta bazı dersleri ise sırf öğretmenin tutumuna bağlı olarak sevmemektedir. Öğretmen mesleğini seviyorsa, öğrencileri seviyorsa, öğretmekten keyif alıyorsa bunu da davranışlarına

yansıtıyorsa öğrenci de öğrenmekten o oranda keyif alır ve sıkılmadan öğrenme isteği ile öğretmeni daha iyi dinler.

Tutumların Öğeleri

Tutumun bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. Tutumun bilişsel ögesi; o tutum objesi hakkında sahip olunan bilgiler, duyuşsal ögesi; tutum objesine karşı duyulan hissi tepkiler, davranışsal ögesi ise; tutum objesine karşı gözlenebilen tüm davranışlar sözel ya da yazılı tepkilerdir (Köksalan, 1999). Tutumu oluşturan öğeler aşağıda verilmiştir.

Bilişsel öge.

Tutum nesnesi hakkında yani çevredeki uyarıcılar hakkında sahip olunan tüm bilgi, deneyim, görüş ve inançlar söz konusu tutumun bilişsel ögesini oluşturur. Bu bilgiler ya doğrudan tecrübe yolu ile ya da başkalarının tecrübelerinden yararlanılarak kazanılır. Kitaplardan, gazeteden okuyarak ya da birinden duyarak da kazanılabilir. Sadece bilinen konular hakkında tutum oluşur. Varlığı bilinmeyen bir konuya karşı tutum oluşmaz. Bireyin konuyla ilgili bilgi sahibi olmasının gerekliliği yanında bu bilgilerin gerçekliği oranında tutumlar kalıcı olmakta ve bu bilgiler değişirse tutumlar da değişmektedir (Baysal, 1981).

Duyuşsal öge.

Duyuşsal ögeyle olay veya objelere karşı hissedilen heyecanlar anlatılmaktadır. Örneğin kalp atış hızının artması, terleme gibi fizyolojik tepkilerle, sözlü tepkiler tutumun duygu ögesi ile ilgilidir (Arslantürk ve Amman, 2000). Duyuşsal öge, bireyden bireye değişmektedir ve tutumun gerçeklerle açıklanamayan hoşlanma-hoşlanmama yönünü oluşturur (Baysal, 1996). Bir olay ya da nesneye olumlu ya da olumsuz duygular beslemek, önceki yaşanmışlıklara bağlıdır (Morgan, 1995). Demek ki birey önceden bir deneyim yaşamış yani uyarıcılarla önceden bir ilişkisi olmuş ve bunları kabullenmiş ya da reddetmiştir.

Bu uyarıcılar bireyin ne zaman aklına gelse birey olumlu ya da olumsuz duygular yaşayacaktır.

Tutum konusunun, bireyin amaçlarına hizmet edip etmemesi de olumlu ya da olumsuz duyguların oluşmasına neden olabilmektedir (İnceoğlu, 2000). Bireyin değerleriyle uyumlu olan durumlara karşı ilgilenme, ilgili olmayanlarla ilgilenmeme söz konusudur. Bununla birlikte duygusal ögesi ağır basan bir tutumun değişmesi diğer tutumlara göre daha güç olmaktadır (İnceoğlu, 2000).

Davranışsal öge.

Davranışsal öge, bireyin belli bir uyarıcı grubundaki tutum objesine karşı davranış eğilimini yansıtır (İnceoğlu, 1993). Tutum objesine karşı gözlenebilen tüm davranışları ve tutumla ilişkili olan her davranışa hazır olma durumunu kapsamaktadır. Sözlü ya da davranışsal olarak gösterilebilmektedir. Davranış olanlar; bireyin alışkanlıkları, normları ve tutum objesi ile doğrudan ilişkili olmayan tutumlarının da etkisi altında kalabilir. Birey bir kişi ya da nesneye karşı olumlu bir tutuma sahipse ona yardım etmeye, onun yanında olmaya, ona sahip olmaya, onu korumaya veya ödüllendirmeye yönelmektedir (Arslantürk ve Amman, 2000; İnceoğlu, 1993).

Kişinin inanç ve bilgileri sonucunda ortaya çıkan düşünceleri onu bir objeye karşı olumlu veya olumsuz hareket yapmaya zorlar (Silah, 2000). Yani davranışsal öge, duygu ve kaniya uygun olarak hareket eder. İnsanlar her zaman duygularına uygun bir şekilde davranmamaktadırlar. Ancak duygulara uygun hareket etme eğilimi var olan bir gerçektir. Bu sebeptendir ki çoğu zaman tutumlardan davranışları yordayabilmek mümkün olabilmektedir (Morgan, 1998).

Tutum kavramının, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri için; Aysu (2007), bireyin bir konu hakkında sahip olduğu bilgilerin, tutumun bilişsel bileşenini; o konuya nasıl bir duyguyla yaklaşacağını, tutumun duyuşsal bileşenini ve o konuya karşı nasıl bir tavır

takınacağı ise tutumun davranışsal bileşenini oluşturduğunu belirtmektedir. Örneğin, bir öğrencinin Türkçe dersine karşı bir tutumu, Türkçe dersinin ne içerdiği (bilişsel) bilgisi ile Türkçe dersine karşı ne hissettiği (duyuşsal) bilgisini gerektirir ve sonucunda da Türkçe dersi alır (davranışsal) (Reid, 2006).

Tutumların Özellikleri

Tutumlar ve öğeleri özellikleri bakımından farklılık gösterir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Erdoğan, 1997; Kağıtçıbaşı, 1983; Karahan, 2005).

Güç derecesi: Her tutumun bir gücü vardır. Bu gücü öğelerinin gücünün toplamı kadardır. Gücün derecesi tutumun her ögesinde aynı değildir. Genellikle yerleşmiş, köklü tutumlar ile aşırı tutumların gücü fazladır. Böyle tutumları değiştirmek zor olur.

Karmaşıklık: Tutumlar, öğelerinin karmaşıklığı bakımından farklılık gösterdiğinden öğeleri karmaşık olan bir tutum karmaşık, yalın olan bir tutum da yalın özellik göstermektedir.

Diğer tutumlarla ilişki ve merkezilik: Bazı tutumlar diğerleriyle sıkı ilişki içinde oldukları halde, bazıları diğerlerinden kopuk olabildiğinden tutumlar diğer tutumlarla ilişkileri bakımından da farklılıklar gösterir. Bazılarında bir tutum merkezileşir ve diğer tutumları etkisi altına alarak o kişinin hayat görüşünü etkileyebilir ve davranışlarına yön verebilir. Buna ideoloji denmektedir.

Öğeler arası tutarlılık: Genellikle, tutumların öğeleri birbirleriyle tutarlı olmakla birlikte güçlü tutumlarda bu özellik daha fazladır. Bazı tutumlarda öğelerin tutarlılığı belirgin olmaz. Buna tutum içi tutarsızlık denir. Böyle durumlarda tutumda bazı değişmeler görülebilir. Duygu ve düşüncelerdeki bu yerleşmemişlik hali rahatsızlık yaratabilir ve bu tutarsızlık nedeniyle davranışsal öge de oluşmayabilir.

Tutumlar arası tutarlılık: Bir tutumun tümünün kişinin başka bir tutumuyla tutarlılık göstermesi önemli bir özelliktir fakat bu tutarlılık, tutumların var olması için şart değildir. Tutarlılığın derecesi somut olaylara göre değişir ve tekrar tekrar ölçmeyi gerektirir.

Kağıtçıbaşı (1988), tutumlarla ilgili olarak bazı özellikler sıralamıştır:

1. Tutumlar doğuştan gelmez, sonradan yaşantı yoluyla kazanılır. Sosyalleşme sonucunda ya da öğrenme sürecinde ortaya çıkar.

2. Tutumlar geçici değildirler ortaya çıkınca belirli bir süre devamlılık gösterirler.

3. Tutumlar, birey ile obje arasındaki bağlantılara tutarlılık kazandırır. Bu bağlantı derece derece biçimlendiğinden, insanın çevresini anlamasını kolaylaştırır.

4. Tutumlar birey-obje ilişkisinde bizi etkileyen ve güdüleyen bir özelliğe sahiptir ve birey üzerinde yanlılık oluşturur.

5. Bir objeye ilişkin olumlu veya olumsuz bir tutumun oluşması kendiliğinden olmaz ancak başka objelerle karşılaştırıldığında ortaya çıkar.

6. Toplumsal tutumlar da bireysel tutumlar gibi belirli ilkeler sonucunda oluşmuştur.

7. Tutumlar tepki değil tepkide bulunmayı sağlayan bir eğilimdir.

8. Tutumlar olumlu ya da olumsuz birçok davranışa yol açabilir.

Tutumların Kazanılması

Kimse doğuştan bir tutuma sahip olarak doğmaz. Tutum aile, arkadaş, öğretmen ve toplumla ilişkiler sonucunda meydana gelmektedir. Çoğu tutumun temeli çocukluktan gelir fakat yeni kazanılan tutumlar da olabilir. Tutumların bazıları kendi yaşantılarımız, deneyimlerimiz sonucu oluşurken bazı tutumları da diğer insanların tutumlarını taklit ederek sosyal öğrenme sonucu oluşturabiliriz (Kağıtçıbaşı, 2005). Yaşantılar sonucu bir olay ya da objeye karşı oluşturulan tutumlar bireyin düşünce ve davranışlarını etkiler. Bundan sonra o olay ya da objeyle karşılaşıldığında ondan hoşlanıp hoşlanmama olarak da bireye yansır.

Kazanılan tutumların çoğu aile vasıtasıyla olur. Aile, seçtiğimiz mesleğe, dine, arkadaş seçimine, politika gibi pek çok alana karşı geliştirdiğimiz tutumlarda bizi etkiler. Aile, sevilen arkadaşlar veya model alınan kişilerin tutumları taklit edilir, benimsenir hatta kişinin hayat görüşünü bile etkileyebilir. Tutumlar kendiliğinden öğrenmeler sonucu da değişebilmektedir ancak yerleşmiş tutumları değiştirmek zor olmaktadır (Ünal, 1981).

Aile ve arkadaşların bireyi etkilemesi kadar okullar da tutumların kazanılmasında önemli bir yer tutar. Okullar eğitim öğretimin gerçekleştiği yer olduğundan ve bu eğitimi öğretmen verdiğinden öğrenciler çoğu tutumu öğretmenlerinden öğrenebilmekte ve öğretmenlerin tutumları öğrenciyi etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenler öğrencilerin eğitim etkinliklerinden başarılı bir şekilde faydalanabilmesi için tutum ve davranışlarıyla öğrenciler üzerinde olumlu bir etki bırakmalı ve etkili iletişimle öğrencilerin derse karşı olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olmalıdır.

Tutum ve Davranış

Tutumlar doğrudan gözlenemeyen gizli değişkenlerdir ancak bireyin sözlerine ya da davranışlarına bakılarak bireyin tutumları hakkında tahminlerde bulunulabilir. Tutumlar gözlenememelerine karşın hoşlanma, hoşlanmama, sevme, nefret etme şeklinde düşünceleri etkiler ve bireyin davranışlarına yansır. Tutumun var olup olmadığı onun yansıttığı varsayılan gözlenebilir davranışlardan anlaşılabilir. Eğer tutum nesnesine ilişkin bir söz ya da davranış söz konusu değilse bireyde tutum gizli de olsa, çevresindekilerce gözlenemeyeceğinden varsayılmaz (Çetin, 2003). Bugüne kadar yapılan tutum araştırmalarında, tutumların davranışla ilişkili ve tutarlı olduğu kanıtlanmaya çalışılmıştır. Ancak, tutum davranış tutarsızlığını ortaya çıkaran araştırmalar da mevcuttur. Bu nedenle sosyal psikologlar, tutumlar neden her zaman davranışları belirleyemez sorusunu sormuşlar ve hangi koşullar altında tutumların davranışları belirleyebileceğini araştırmışlardır (Kağıtçıbaşı, 2005).

Araştırma sonucunda bulunan etkenler şu şekilde sıralanmaktadır:

Çevresel etkenler: Bireylerin tepkileri hem kendilerinin hem de çevrenin etkisi altında ortaya çıkar. Çevrenin denetimi baskıcı olduğunda birey göstermek istediği tutumu gösteremez. Böylece tutum ve davranış arasındaki ilişki de azalır.

Tutum dışı etkenler: Ölçme yöntemlerinin yapıldığı ortamlar, bireyde sosyal beğenilirliği ön plana çıkartan tepkilere yol açar ve bu durum bireyin kişisel tutumunu yansıtmasına engel olabilir. Ölçme yöntemlerinde güvenilirliğin düşük olması tutumla davranış arasındaki ilişkiyi azaltmakta ve bu ilişkinin yanlış saptanmasına neden olmaktadır (Baysal, 1981).

Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum

Öğretmenlik, bilgi ve beceri gibi bilişsel alan yeterlilikleri gerektirmenin yanında, tutum ve davranış gibi duyuşsal alan yeterliliklerini de gerektiren bir meslektir (Çeliköz ve Çetin, 2004). Yani öğretmenin gerekli bilgi ve beceriye sahip olmasının yanında öğretmenlik mesleğine yönelik tutumunun da olumlu olması gerekmektedir (Çetin, 2006; Gürbüz ve Kışoğlu, 2007).

İnsanlar, öğretmenlik mesleğini icra ederken temel fizyolojik gereksinmelerini karşılayacak parayı kazanmakla kalmamakta, bununla birlikte yeteneklerini kullanıp üretken olma, toplumda bir yer edinme gibi psikolojik gereksinmelerini karşılama ihtiyacı da duymaktadırlar. Sağlıklı insan kendi özelliklerine uygun, gereksinmelerini karşılayan bir meslekte ve iş ortamında çalışmaktan mutluluk duyacağından mesleğini seçerken de çok dikkatli olması gerekir. Çünkü işini seven insan mesleğine karşı olumlu tutum içinde olur. Böylelikle olumlu tutumlar geliştirdiği mesleğinde hem daha başarılı olur hem de mesleğiyle barışık ve mutlu kalır (Güdek, 2007). Araştırmalara göre benliğiyle uyumlu bir mesleği icra eden bireylerin mesleklerinde daha başarılı ve verimli olmaları beklenirken; benliğiyle uyumsuz bir mesleği icra eden bireylerin çatışma ve doyumumsuzluk yaşama olasılıkları daha

yüksektir. Ayrıca mesleği tercih nedeninin mesleğe yönelik tutumu etkilediği ve mesleğini isteyerek seçen bireyin öğretmenlik mesleğine bakış açısının daha olumlu olduğu bulunmuştur (Arıca ve Dilmaç, 2003). Bunun dışında öğretmenlerin çalıştığı ortam koşullarına göre de tutumları değişiklik gösterebilmektedir. Koşulların iyi olduğu ortamlarda çalışan öğretmenlerin tutumlarının olumlu yönde değiştiği bilinmektedir. Çalışılan ortamın koşulları öğretmenlerin tutumlarının değişmesine sebep olurken olumlu tutum geliştiren öğretmenlerin davranışlarının öğrenciyi olumlu şekilde etkileyeceği de unutulmamalıdır

Yapılan bilimsel araştırmalar, öğretmenlerin tutum ve davranışlarıyla öğrencileri etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Öğrenciler öğretmenleri taklit etmekte, onların fikirlerini benimsemekte, onlar gibi düşünmekte, onların psikolojisinden etkilenmektedir. Öğretmenlerin mesleğine yönelik tutumu onun davranışlarının belirleyicisidir ve öğrenciler için çok önemlidir. Öğretmenlerin meslek yaşantıları boyunca edindikleri deneyimler, kendi meslek anlayışlarını oluşturmaktadır (Çetin, 2003).

Eğitim-öğretim programları, öğretmenlerin kişilik özellikleri, kendi değerler sistemi, beklentileri, psikolojik ihtiyaçları, mesleki yaşamışlıkları, mesleğinde mutlu olup olmaması gibi birçok değişken öğretmenlerin farklı tutumlar geliştirmelerine sebep olmaktadır.

Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar, kişilik bakımından yeterli öğretmenlerin öğrencilerini olumlu yönde etkilerken zayıf öğretmenlerin öğrencileri olumsuz olarak etkilediğini hatta okuldan uzaklaştırdığını göstermektedir. Sınıfta öğretmenin kişiliğini oluşturan çeşitli davranışlar muhakkak ki öğrenciler üzerinde önemli etkilere sahiptir. Kişiliği oluşturan en temel özellikler içinde yer alan tutumlar ise öğrencileri en çok etkileyen özelliklerdir (Gürkan, 1993).

Öğretmenin verdiği duygusal tepkiler, alışkanlıkları ve düşünsel tutumu öğrenciye yansımaktadır. Öğrenciler genelde öğretmenin anlattığı konudan çok konuyu anlatış biçimi, konuya yaklaşım tarzı ve olayları yorumlama biçimine dikkat eder. Bu nedenle ilgi ve tutum

öğrencilerle olan ilişkilerde ve öğrenmenin gerçekleşmesinde belirgin bir rol oynamakta ve başarı için önemli bir etken olmaktadır (Yıldız, 1997).

Her öğretmenin yaklaşımı, anlatış tarzı, olayları algılama biçimi, aldığı eğitim, kişilik özellikleri farklı olduğundan mesleğine yönelik tutumları da farklılık gösterir. Bu nedenle ki öğrenciler aynı branştan olan iki öğretmenin birinden dersi daha kolay kavrarken diğerinden dersi anlamayabilir. Yani öğretmenlerin bireysel farklılıkları eğitim-öğretime ilişkin uygulamalarda farklılığa yol açabilir.

Branşı ne olursa olsun, öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumları, öğretmenlik mesleğini daha severek yerine getirmelerinde ve daha başarılı olmalarında önem taşımaktadır (Sağlam, 2008). Öğretmenlerin sınıftaki davranışları, öğrencilerle kurdukları iletişimi, tutumun devamlılığını ve düzenliliği etkiler. Heyecan ve canlılık içinde konuyu anlatan, konu hakkında uzmanlığa sahip, öğrenciye değer veren, onlara arkadaşça davranan, esneklik gösteren öğretmenlerin olumlu sınıf çevresinin yaratılmasında önemli katkıları olmaktadır (Babacan, 1999). Öğretmenin sınıf içindeki davranışlarının yanı sıra ders dışında öğrencisi ve velisiyle kurduğu iletişim de öğrenci tutumunu etkilemektedir. Eğer öğrenci öğretmen arasında olumlu ilişkiler kurulursa öğrencinin gelecekte yetişkinlerle olan ilişkilerinde de olumlu bir tutum içinde olması beklenir (Ülgen, 2005).

Holdaway (1978), Medved (1981), Schackmuth (1979), Tanrıöğen (1997) ve Weaver (1977) gibi araştırmacıların yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tutumlarının olumlu olması iş doyumunu üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmen mesleğine yönelik olumlu bir tutum takındıysa iş doyumunu artacak, iş doyumunu arttıkça da öğrenciler için sergilediği eğitim-öğretim etkinliklerinde gösterdiği performans üst düzeye çıkacak, dolayısıyla bu hem öğretmenin mesleğinde mutlu olmasına yol açacak hem de öğrencinin üst düzey verim elde etmesi sağlanmış olacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının belirlenmesinin, meslekte sağlayacakları başarı

ve doyumunu yordamaya ışık tutacağı ve öğretmenlik mesleğini geliştirme yönündeki çabalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenliği bir meslek olarak seçmek için öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu tutumlar geliştirmiş olmak önem taşımaktadır. Mesleki olgunluğun iki boyutu vardır. Bunlardan biri mesleki yeterlilik iken, diğeri mesleğe yönelik tutumlardır. Mesleki anlamda olgun tutumlar, mesleğe yönelik planlar yapmak ve ileriye yönelik adımlar atmaktır. Öğretmenlik mesleğini seçeceklerin bu mesleğin özelliklerini bilerek, kavrayarak ve benimseyerek mesleğe talip olmaları beklenir. Öğretmenlerin meslekle ilgili yazılı bilgileri, zihinsel ve bedensel becerileri sergileyebilmeleri yanında, öğrenciyi sevme, öğretmeyi sevme, bunun gerektirdiği özveri ile isteklilik duyguları ve tutumlar gibi duyuşsal davranışları da kazanmaları gerekir. Çocukları seven, onların öğrenme, gelişme ve yeni davranışlar kazanmalarından mutlu olan, zevk alan, sabırlı, dayanıklı, gülümseyen, affedebilen ve ödül vermekten hoşlanan insanlar öğretmenlik mesleğini seçmelidirler (Can, 1998).

Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Yurt içinde yapılmış araştırmalar.

Öğretmen tutumlarıyla ilgili ülkemizdeki ilk kapsamlı çalışma 1976 yılında Küçükahmet tarafından yapılmıştır. Küçükahmet (1976), öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarını, program geliştirme açısından ele almıştır. Toplam 985 kişiye öğretmenlerin kendi kendilerini değerlendirmeleri için kontrol listesi ve öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumlarını belirlemek için Minnesota öğretmen tutumları envanteri uygulanmıştır. Sonuçlara göre öğretmenlerin tutumları, çalıştıkları kurum kategorileri yükseldikçe olumlu olmaktadır. Öğretmen tutumları, bitirdikleri kuruma göre incelendiğinde en olumlu olanların; yabancı bir ülkede yüksekokul ya da üniversite, teknik yüksek öğretmen okulu ve eğitim enstitüsü çıkışlıları olduğu görülmektedir. Öğretim alanlarına göre incelendiğinde, en yüksek tutum ortalaması meslek dersleri öğretmenlerine ait iken en düşük tutum ortalamasının fen ve

teknoloji ile matematik öğretmenlerine ait olduğu görülmüştür. Kıdeme göre ise öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu en olumlu olanlar, 13-17 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Bunların dışında cinsiyet faktörünün, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum üzerinde çok fazla etkili olmadığı görülmektedir (Küçükahmet, 1976).

Fakat Soran ve Diğerleri'nin (1996) çalışmalarında bunun aksine öğretmen adaylarından kızların öğretmenlik mesleğine karşı erkeklerden daha fazla olumlu tutum gösterdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak görüldüğüne dair yaygın bir görüş mevcuttur.

Çapa ve Çil'in (2000) araştırması incelendiğinde ise boyutlara göre kız ve erkek öğretmen adaylarının tutumlarının farklılaştığı görülmektedir. “öğretmenlik mesleğini sevmek” ve “öğretmenlik mesleğine duyulan saygı” boyutunda kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha olumlu, “öğretmenlik mesleğinde kendine güven” boyutunda ise erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha olumlu tutum içinde oldukları tespit edilmiştir.

Çetin (2003), Eğitim fakültelerinde okuyan Anadolu öğretmen lisesi ve düz lise çıkışlı öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelemiş ve bu tutumlar arasındaki farklılıkları belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının olumlu olduğu bulunmakla birlikte öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılaştığı ve kızların erkeklerden daha olumlu tutumlara sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının mezun oldukları liseye göre de farklılık gösterdiği, Anadolu öğretmen lisesi mezunu öğrencilerin düz lise mezunu öğrencilere göre daha olumlu tutuma sahip oldukları belirtilmiştir. Öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları mezun oldukları liseyi tercih etme nedenlerine ve okudukları öğretmenlik programına göre de farklılaşmaktadır. Öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının, öğrencilerin anne ve babalarının eğitim seviyelerine göre ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sütçü (1997), yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını araştırmıştır. Araştırma ilköğretim okullarında görev yapan 188 din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenine uygulanmış ve öğretmenlerin tutum puanlarının düşük olduğu, tutumların cinsiyete ve bitirilen ortaöğretim kurumuna göre farklılık yaratmadığı belirtilmiştir.

Yıldırım (2002) ise, öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının ölçme ve değerlendirme çalışmasını yapmıştır. Araştırma Ankara İli, Yenimahalle İlçesi'ndeki okullarda çalışan 285 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Öğretmenlere kişisel bilgi formu ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Öğretmenlerin Mesleklerine Yönelik Tutumları" ölçeği uygulanmıştır. Sonuçlara göre, öğretmen yetiştiren öğretim kurumlarından mezun olup kendi branşında ve farklı branşta çalışan öğretmenler ile herhangi bir meslek grubuna yönelik eğitim veren öğretim kurumlarından mezun olup öğretmenliğe geçen öğretmenlerin tutum puanları arasında istatistiksel açıdan önemli bir fark bulunmamıştır. Cinsiyete göre tutumlara bakıldığında tutumların farklılaşmadığı görülmüştür. Toplam hizmet süresi değişkenine göre tutumların farklılaştığı ve meslekte uzun yıllar çalışan öğretmenlerin tutumlarının daha olumlu olduğu bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin mesleklerine karşı tutumlarının branş öğretmenlerinden daha olumlu olduğu görülmüştür. Sınıftaki öğrenci sayısına göre de tutum puanları arasında bir fark bulunmamıştır.

Karahan (2005), 304 ortaöğretim öğretmeni üzerinde yapmış olduğu araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin ve diğer branştaki öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; coğrafya ve diğer branş öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarında cinsiyete göre ise bir farklılık görülmemiştir.

Dalgan (1998), yaptığı araştırmada okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile öğretmen tutumlarını karşılaştırmıştır. Araştırma için, İstanbul ilinde görev yapan okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerine İş doyum ölçeği ve öğretmen tutum ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ilkokul öğretmenlerinin tutumlarının okul öncesi öğretmenlerine göre daha olumlu olduğu bulunmuştur. İş doyumları ise cinsiyet, kurumun statüsü, mesleki kıdem, mezun olunan okul, çalışılan grup, mesleği kendi isteğiyle seçme durumu, kurumda çalışma yılı ve mesleklerinden memnuniyet düzeyleri değişkenlerine göre ölçülmüş ve bu değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Küçükahmet (1997) araştırmasında sınıf atmosferinin, öğrencilerin öğretmenlere karşı genel tutumlarını aynı zamanda da öğretmenin tutumunun hangi yönde olacağını belirlediğini ve tutumların gelişmesinin sınıf ortamındaki sosyal ilişkiler sonucunda meydana geldiğini söylemektedir.

Üstün'ün (2005) yaptığı araştırmada ise 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Amasya Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi, İlköğretim Matematik, Okul Öncesi, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenliği programlarının 4. sınıflarında öğrenim gören farklı branştaki toplam 280 öğretmen adayının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları anket yöntemi kullanılarak incelemiştir. Anket 10 maddeden oluşmaktadır ve elde edilen veriler öncelikle ortalama puanlarına göre incelenmiştir. Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutum düzeylerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Orhan (2013), “Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve İş Doyumu Düzeyleri” adlı araştırmasını İzmir il sınırları içinde 26 ilçede görev yapan 203 aday öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyleri olumlu bulunmuş, cinsiyet, yaş, branş, mezun oldukları fakülte, çalışmakta oldukları kurum değişkenlerine göre önemli bir farklılık görülmemiştir. Mesleki tutum, mesleği seçme nedenine göre farklılaşmakta olup

öğretmeninden etkilenip de öğretmen olanların mesleki tutumu, iş garantisi olduğu için öğretmen olanlardan daha olumlu bulunmuştur.

Doğan (2013), sınıf öğretmenlerinin, öz yeterlik algısı ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelemek amacıyla yaptığı araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki tutumlarının olumlu ve iyi düzeyde olduğunu saptamıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tutumları cinsiyete göre farklılık göstermiş olup kadın öğretmenlerin tutum düzeyi erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin mezun olduğu okula göre ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Yurt dışında yapılmış araştırmalar.

Price ve Zach (1973), öğretmen tutumları ile öğrencilerin cinsiyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada; cinsiyetin öğretmen tutumlarını farklılaştırdığına dair bir sonuca ulaşılmıştır (Bilgin, 1996).

Ross 1987 yılında yaptığı araştırmada ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere farklı öğretim kademelerinde çalışan 1436 öğretmenin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelemiştir. Bu araştırmada okulun yeri (Kırsal-Kent) ve eğitim kademesi (İlk, Orta, Lise) esas alınmıştır. Elde edilen bilgilere göre öğretmenlerin tutumlarının görev yaptıkları eğitim kademesine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumlarının ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Çeliköz, 2010).

Maddux ve diğerleri (1980), Teksas'taki devlet okulu öğretmenlerinin memnuniyetleri ile yaşantı ve işlerini etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla bir tutum ölçeği düzenlemişlerdir. Öğretmenlerin %33'ünün mesleği bırakmayı düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi olarak öğretmenler, maaşların düşüklüğünü öne sürmüşlerdir. Diğer nedenler ise yönetimle ilgili problemler, aşırı kırtasiye işi, okul politikasının kararlaştırılmasına katılamama, disiplin problemleri ve motivasyon eksikliği gibi problemlerdir. Öğretmenlerden ek işte çalışanların yaygın olduğu görülmüş, öğretmenlerin

yarısından fazlası öğretim kalitesi yükseltirse ve maaşları artırırsa okul dışında başka bir işte çalışmayacaklarını belirtmişlerdir.

Hollensteiner, 1987 yılında 823 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin tutumlarını cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, evlilik ve ebeveyn olma durumuna göre incelemiştir. Araştırmanın sonucunda; 5-9 yıl deneyimi olan öğretmenlerin, 20-24 yıl deneyimi olanlara göre mesleğe yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu saptanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin lise öğretmenlerine oranla meslek, öğretim becerisi, öğrenciler, sınıf iklimi ve velilerle ilişkileri açısından mesleğe daha olumlu eğilim içinde oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki tutumları, öğrenciler ve sınıf iklimi boyutlarında ele alındığında ebeveyn olanların olmayanlara, öğrenci sayısı fazla olanların olmayanlara, evlilerin bekârlara, kadınların erkeklere göre daha olumlu tutuma sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum, eğitim düzeyi değişkenine göre ele alındığında ise farklılık görülmemiştir (Çeliköz, 2010).

Shaukat (2004), Pakistan'da öğretmen yetiştiren kurumların olumlu öğretmenlik tutumları kazandırma yönünden etkililiğini saptamak amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmada öğretmen yetiştiren kurumların mesleki tutum geliştiremedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Değişkenlerden cinsiyet ve öğretim süresinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu etkilediği görülmüştür. Ailenin öğrenim durumu ve devam edilen öğretmenlik programının ise mesleki tutumları etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalar sonucunda, öğretmenlerin tutum ve davranışlarının öğrenciler üzerinde çok önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Çapa ve Çil, 2000; Güven, 2001; Temizkan, 2008). Bundan dolayı, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelendiği araştırmalar, öğretmen yetiştirme konusunda yapılan çalışmalara katkı sağlayabilir.

Bölüm IV: İş Doyumuna Yönelik Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde iş doyumunun tanımı, iş doyumunun önemi, iş doyumunu etkileyen etkenler, iş doyumunu kuramları, iş doyumunun ve doyumsuzluğunun çalışana etkisi, mesleki tutum ile iş doyumunu arasındaki ilişki ve iş doyumunu ile ilgili yapılmış yerli ve yabancı araştırmalar yer almaktadır.

İş Doyumunun Tanımı

İlk defa 1911’de Frank Taylor’un araştırmalarıyla başlamış olan iş doyumunu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi çalışmaları günümüze kadar birçok değişikliğe uğramakla birlikte Taylor iş doyumunun, kazanılan paranın miktarı ve ödüllendirmelere dayandığını belirtmiştir. 1935’te Hoppock, iş doyumunun, genel doyumun bir parçası olduğunu ifade ederken 1945’te Elton Mayo, bir grup fabrika işçisi ile yapılan çalışmalar sonucunda iş doyumunun en önemli belirleyicisinin, grup içindeki etkileşim olduğunu ve bu faktörün güvenlik, işe ilgi, başarı gibi değişkenlerden daha ağır bastığını belirtmiştir (Bektaş, 2003).

İş doyumunu, kurumlar açısından en çok araştırılan konular arasında yer almaktadır (Jex, 2002). Çünkü iş doyumunu kavramının örgüt psikolojisi alanında önemli bir yeri vardır ve bu kavram kurumlar açısından önem arz etmektedir.

İş doyumunu veya iş doyumsuzluğu kavramını basitçe söylemek gerekirse iş doyumunu çalışanların işten hoşlanma, iş doyumsuzluğu da işten hoşlanmama derecesi olarak nitelendirilebilir. Çalışanların iş doyumlarını kişilerin kendi iç yaşantılarından çok örgüt çevresi etkilemektedir (Yelboğa, 2012). Doyum kavramı, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenemez. Yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek ifade edilebilen iç huzuru anlatmak için kullanılır (Newstrom ve Davis, 1993).

Yüksek iş doyumunu, örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisi olsa da kolay kolay satın alınamaz. Etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar. İş doyumunu, bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür. Davis; iş doyumunu, çalışanın

işinden duyduğu memnuniyet ve memnuniyetsizlik olarak belirtirken iş doyumunun işin özellikleriyle, çalışanın istek ve beklentileri birbirleriyle örtüştüğü zaman ortaya çıkacağını da ifade etmektedir (Davis, 1982).

İş görenlerin işe ve iş ortamına karşı tutumları, iş görenin iş ortamında yaşadıkları tecrübelerin kendisi üzerinde bıraktığı olumlu veya olumsuz izlenimler genellikle iş doyumunu olarak adlandırılır. İş, kişisel ihtiyaçları karşılamanın yanında kişinin his ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş doyumunu ortaya çıkar (Erdoğan, 1997). Çalışanlara sağlanan olanaklar geliştirildiği ölçüde çalışanlar çalışma etkinliğine katkıda bulunur. Yeteneklerinden daha iyi yararlanan çalışanlarda iş doyumunu da kendiliğinden artmış olur (Davis, 1982).

İş doyumunu, kişinin beklediği sonuç ile gerçekleşen sonuç arasında yaptığı karşılaştırmada işine karşı beslediği duygusal tepkidir (Cranny, Smith ve Stone, 1992). İş doyumunu, işin nitelikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğunda gerçekleşir (Ersoy, 2007). İş doyumunu bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak görmesidir (Çetinkanat, 2000).

Balay (2000) iş doyumunu; “Çalışanın sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki” olarak tanımlarken, Locke (1976), iş doyumunu; “Kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygular” olarak tanımlamıştır (Özcan, 2011). Bir başka görüşe göre iş doyumunu maddi çıkarlar elde edilmesinin, iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin, mesleğe karşı takınılan tutumun, yöneticilerin olumlu davranışlarının, yenilikler yaratmanın ortaya çıkardığı mutluluktur.

Bir kimsenin iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli hisler iş doyumunu olarak adlandırılır. İş doyumunu bireyin, toplam iş çevresinden yani işin kendisinden elde edilen veya çalışanların gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı tepkilerden kendisine yansıyan bir duygudur. İş doyumunu, işin farklı yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır ki işin nitelikleri ve iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Ersoy, 2007).

Demir, iş doyumunun; sadece çalışanları değil tüm organizasyonu etkilemesi açısından çok önemli bir etken olduğunu vurgulamaktadır (Bakan, 2011). Genel beklentiler iş doyumunun artırılması ile bireyin performans ve veriminin artacağı yönündedir (Özcan, 2011).

Gerek diğer meslek grupları gerekse öğretmenler açısından ortak bir nokta bulunmaktadır. Bu nokta iş doyumunun kişinin günlük yaşamında önemli bir yere sahip olduğudur. İş doyumunu kavramı çalışanlarının performansını üst düzeye çıkarmak isteyen yöneticilerin özellikle dikkat etmesi gereken ve bu doğrultuda çalışanların iş doyumunu sağlayıcı durumlar yaratmalarını destekleyen bir olgudur. İşten doyuma ulaşamama gibi durumlarda bireylerin örgüt içerisinde istenmeyen davranışları sergilemesi beklenen bir durumdur. Bu, iş doyumunsuzluğu olarak adlandırılan bir olgudur ve kişiyi işi yavaşlatmaya ve işten ayrılmaya kadar götürebilir ki bu kavram ilerleyen bölümlerde detaylı olarak ele alınacaktır (Özcan, 2013).

İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu kavramı her geçen gün insan hayatında etkinliğini giderek artırmakta ve örgüt yaşamının bir parçası haline gelmektedir. İş doyumunu bireylerin işte karşılaştıkları durumların, beklentilerini karşılandığı oranda geliştirilen bir duygudur. İş artık bireylerin sadece temel gereksinimlerini karşılayan bir araç değil her geçen gün bir üst seviye gereksinimlerini karşılamak üzere kullandığı bir araç olmaktadır. Dolayısıyla örgütler bireylerin işlerini sadece ekonomik amaçlarla yaptığını düşünerek bu yönde ödüller vermek yerine biraz da bireylerin iş doyum düzeyleri ile ilgili çalışmalar yapıp iş koşullarını bu yönde düzenlemelidirler. Bireyler kendilerine en uygun işi seçerken modern zamanın gerekliliklerini yerine getirebilen ve diğer kurumlar ile yarışma içinde olabilen kurumları tercih etmektedirler ki bu da kurumların, çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ortamlar yaratmaları açısından önemlidir (Tomrukçu, 2010).

Örgütler için örgütün amaçları çok önemli görülmektedir. Bu amacı gerçekleştirecek en önemli unsur ise insandır. Bu bağlamda örgütteki iş görenlerin iş doyumunu çok büyük önem taşımaktadır (Kaya, 2007). Bunun nedeni ise, iş görenin doyumunun çok kısa sürede direkt olarak üretime katkı getirmesinden kaynaklanmaktadır. Bu da örgütün verimini artırdığı için yönetim açısından önemli görülmektedir. Eğer yöneticiler iş gören için gerekli doyumunu sağlayamazlarsa iş gören işinde doyuma ulaşamayacağından hayal kırıklığına uğrayacaktır. Hayal kırıklığına uğrayan iş gören; işe karşı isteksizlik, iş yerine karşı soğukluk, devamsızlık, işini aksatma, işi yavaşlatma gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler gösterecektir (Akbaş, 2006). Böyle bir durumda ise örgütün amaçları arka planda kalır, kişisel beklentiler kişilerin kafalarını sürekli meşgul ederek iş verimini düşürür (Güllü, 2009).

İş yerlerindeki insan ilişkileri, iş görenlere karşı duyulan saygı, yaşanan olaylar, yöneticinin iş görenlere karşı tavırları ve davranışları bireyleri etkiler. Bireyler iş sürecinde hatta iş dışındaki zamanlarda bile bunları düşünüp mutsuz olurlar ve yaptıkları işi yetersiz bularak, ekmek parası kazanmanın dışında toplumsal ve psikolojik olarak hiçbir fayda elde edemediklerini düşünürler. İşte o zaman da doyumunsuzluğa kapılan kişinin iş verimi düşer (Çelik, 2003). Öğretmenlerin de, üretken ve sağlıklı bir kişilik olarak görevlerini yerine getirmelerini engelleyen görevin doğasından, örgüt iklimi ve öğretim ortamından kaynaklanan birçok faktör olabilir. Bu etkiler, öğretmenlerin ruh ve beden sağlığını büyük ölçüde etkileyerek strese neden olmaktadır, stres de iş doyumunsuzluğu yaratır (Saylan ve Yurdakul, 1998).

Günümüzde organizasyonların başarısı için sadece maddi değişkenler değil, insan boyutunun da dikkate alınması gerekmektedir. Yönetim ve dış çevre, insan unsuru üzerine odaklanırsa, çağdaş yönetim standartlarına ulaşip iş görenleri idare edecek durumlar oluşturulmuş olur. Böylece iş görenler iş yerlerine çalışmanın da ötesinde daha fazla doyum

almak üzere geldiklerini anlayabilirler ve örgütte çok daha zor görevleri üstlenip başarı sağlayabilirler (Çelik, 2003).

Organizasyon içinde iş görenlerin doyumlarının sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Doyum; güveni, bağlılığı yaratırken sonunda elde edilen çıktı da iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat doyum, yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş doyumunu yaratacak stratejilere odaklanmalıdır (Myers, 1998)

İş doyumunu tüm meslekler için önemli olduğu kadar, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilen öğretmenler için de çok önemli ve gereklidir. Çünkü iş doyumsuzluğu strese neden olarak uzun ve şiddetli olduğunda ruh sağlığını bozabilmektedir (Ersever, 1995). Ancak sağlıklı ve işinden mutluluk duyan iş görenler örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunabilir. Bu nedenle çalışma yaşamında iş görenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisi altında olduğunun bilinmesi, gerek çalışanlar gerekse işletme açısından büyük önem taşımaktadır (Bakırcı, Leblebici, Mandıracıoğlu ve Yağcıoğlu, 1998).

Başaran (2000), iş doyumunu arttırmak için çalışanın görevinin ona örgütsel ve toplumsal konum kazandırmasının ve görevini yaparken ona örgütsel önderlik yapılmasının gerektiğini, çalışana destekleyici bir etkileşim oluşturulup çalışanın değerleri ile görevinin değerlerinin birbiriyle örtüşmesinin sağlanması gerektiğini belirtmektedir.

İş Doyumunu Etkileyen Etmenler

Kişinin mesleğinden aldığı doyum kişinin kendisinden ve işinden kaynaklanan etmenlerle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle bu etmenleri bireysel etmenler ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayırmak mümkündür.

Bireysel etmenler.

Kişinin işten beklentilerinin karşılanması sonucu iş doyumunun arttığı düşünülürse bireysel etmenlerin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılabılır. Çalışanların iş doyumuna etki eden bireysel özellikler aşağıda sunulmaktadır.

Kişilik.

Kişiliğin birçok yönü, insanların iş yerindeki davranışlarında kendisini gösterdiğinden kişilik, insanların en önemli bireysel faktörü olarak görülmektedir. Bebeklik ve çocukluk döneminin ilk zamanlarında kişilik, çevresel faktörlere bağlı olarak şekillenmekte, ilerleyen yaşlarda da nispeten değişmez bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey çalışma ortamına kişiliği ile birlikte gelir ve kişiliğini çeşitli durumlarda ortaya koymaya çalışır. Örgütsel bir role girdiği zaman da kişiliğinden sıyrılmayıp kişiliğinin gösterdiği yönde hareket etmeye başlar.

Çalışanın sahip olduğu kişiliğe bağlı olarak birtakım değer yargıları ve inançları vardır. Bu nedenle bazı çalışanlar işlerinde bağımsız olmak ister. Yöneticilerinin kendilerine çok fazla karışmasını istemezler. Bazıları çalışma ortamını kendileri düzenlemek ister. Bazı iş görenler ise zor işleri tercih eder ve başkalarının yapmakta zorlandığı işi başarmaktan haz duyarlar (Budak, 1999). Bu durum iş yerinde çok farklı düşünceye sahip insanların bir arada yaşamasına sebep olur.

1980'li yılların ortalarında iş doyumunu yaratan bireysel faktörlere ilgi yoğunlaşmaya başlamış; yapılan çalışmalar sonucunda da kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır.

Yapılan birçok boyamsal araştırma sonucunda bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyum düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Staw ve Ross doyum tutarlılığının sebeplerini bulmak için işverenini veya yaptıkları işi değiştiren bireylerin doyum düzeylerini ölçüp doyum düzeyinin sabit kaldığını bulmuşlar ve sonucunda bir iş seven insanların başka bir işi de sevebileceği gerçeğine ulaşmışlardır. Staw ve Ross

insanların bazılarının bir işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceğini söylemişler ve iş doyumunun kısmen kişilikle ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır (Staw, Nancy, Bell ve Clausen, 1986).

Cinsiyet.

İş doyumunu araştırmaları cinsiyet faktörü açısından incelendiğinde araştırmacıların bulgularının farklılık gösterdiği görülmektedir.

Birçok araştırmacı, iş doyumunu araştırmaları sonucunda, iş doyumunu puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını belirtmişlerdir. Özel ve kamu kurumlarında yapılan araştırmalarda ayrı ayrı olmak üzere cinsiyet değişkeni dâhilinde anlamlı bir farklılık arz etmediği belirlenmiştir (Bilgiç, 1998; Tomrukçu, 2010).

Bazı araştırmacılar, yine cinsiyetin iş doyumunu ile ilgili olmadığını belirtirken, cinsiyetle iş doyumunu etkileyen etkenlerin bir kısmının ilgili olduğunu belirtmektedirler. Kılıç (2002), kadınların erkeklerden daha az para kazandığını ve daha az yükselme imkânının olduğunu belirtmesine rağmen yapılan araştırmalar iş doyumunun cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir. Bu şaşırtıcı sonuç şöyle açıklanabilir; erkekler ile kadınların iş doyum düzeylerinin eşit derecede olmasının nedeni işten beklentilerinin ve olaylara verdikleri değerlerin farklı olmasıdır. Erkekler ücret ve terfi gibi dışsal ödüllere değer verirken kadınlar iyi iş arkadaşı veya yöneticisi ile olan ilişkiler gibi sosyal ödüllere değer vermektedir.

İş doyumunun kadınlarda nispeten daha yüksek olduğunu gösteren araştırmalar da literatürde mevcuttur. Sosyal ve kültürel normlar nedeniyle kadınların, işlerinden çok fazla beklentide olmadıkları bu nedenle de iş doyumunu düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Duman, 2006).

İş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermesi, kadınların ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmemeleri ve iş yaşamına ilişkin beklentilerinin aynı koşullardaki erkek öğretmenlere göre daha az olması nedeniyle kadın öğretmenlerin erkek

öğretmenlere göre çalıştıkları işte kendilerini daha çok gerçekleştiriyor olmaları ve işlerinden daha fazla doyum sağlamaları söz konusudur (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Yani araştırma sonucunda iş-cinsiyet faktörünün iş doyumunu düzeyinin kadın öğretmenlerin lehine daha olumlu etki eder yapısının bulunduğu görülmektedir (Ali ve Akhtar, 2009; Bogler, 2007; Gakhar ve Sachdeva, 1987; Khan ve Ali, 2005; akt. Ağaoğlu, 2011).

Bir diğer araştırmacı grubu ise iş doyumunun cinsiyete göre farklı olabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin kişiler arası ilişkiler, kendini gerçekleştirme boyutları ile iş doyumunu toplam puan ortalamalarında cinsiyetin anlamlı farklılaşmaya yol açtığı, kadınların bu alt boyutlar ve toplam iş doyumunda erkek öğretmenlerden daha fazla puan aldıkları görülmüştür. Bu sonuç, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etkili bir faktör olduğunu gösterir.

Araştırma sonuçlarındaki bu farklılaşma, çalışılan meslek dalı ve yapılan işin niteliği gibi farklı etkenler dolayısıyla olabileceği gibi, aynı işyerindeki erkeklerin ve kadınların işten beklentilerinin de farklı olabilmesinden kaynaklanabilmektedir. İş doyumunu etkileyen faktörlerden hangisinin erkek ve kadınlar için değerli olduğuna göre de doyum düzeyi değişebilmektedir. Bu faktörlerin detaylı şekilde ele alınması iş doyumunu kavramı açısından önemli bir husus olarak görülebilmektedir.

Yaş.

Yaş değişkeniyle ilgili olarak yapılan araştırmaların bulguları, genellikle yaş ve iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantı olduğu doğrultusundadır. Bu artış kişilerin yıllar geçtikçe işe daha fazla uyum sağlamalarından dolayıdır. Yaşlanan bireylerin yaşamdan beklentileri daha az olduğundan dolayı bireyler yaşı ilerledikçe yaptıkları işten daha fazla doyum almaya başlarlar. Aynı zamanda iş yerinde almış olduğu kıdemden dolayı da hem sosyal ortama hem yaptığı işe alışmışlardır. Genç bireylerin beklentileri ise daha yüksek

olduğundan daha yavaş alışkanlık kazanırlar. Bazı istisnalar olsa da iş doyumunun yaşla doğru orantılı olarak arttığı yönünde genel bir kanı mevcuttur (Tınaz, 2005).

Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre, işe başlayan 19–20 ve 21–22 yaşları arasında olan gençler büyük bir coşkuyla işe başlamakta ancak 30'lu yıllarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılıklar göstermektedir (Özdayı, 1990). Kişiler emeklilik yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde doyum sağlamakta ve bu doyumun nedenini geçmişte yaşadığı sosyal ilişkilere bağlamaktadırlar.

Çetinkanat'ın (2000) araştırmasında da benzer bulgulara rastlanmıştır. Çetinkanatın, fiziksel ortam alt boyutundaki bulgularına bakıldığında 21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında anlamlı bir fark olduğu ve yaş ilerledikçe doyumsuzluğun azaldığı görülmüştür. Ancak Çetinkanat (2000) yaş ilerledikçe eğitim, kıdem ve unvanın artmasından dolayı iş doyumunun arttığının da düşünölebileceğini ileri sürmektedir

Yaş arttıkça iş doyumunun artması üç nedene bağlanabilmektedir (Varlık, 2000). İlk neden, işe girilen ilk yıllarda işinden mutsuz olan kişilerin işlerini değiştireceği, böylelikle de işte kalanların işinde mutlu olanlar olmasıdır. İkinci neden, başlangıçta benimsenmeyen, seilmeyen bir işin yıllar geçtikçe bağlanılacağı, sevileceğidir. Üçüncü neden ise, insanlar yaşlandıkça başlangıçtaki hayallerini değiştirmekte ve beklentilerini azaltmaktadırlar. Yine bu nedenler arasında ailevi sorunların giderek artması ve kişilerin yeni iş olanaklarının azalması da sayılabilmektedir (Direk, 2003). Araştırmalar sonucunda genel anlamda yaş ile iş doyumunu arasında doğrusal bir orantı olduğu, iş doyumunun yaş arttıkça arttığı ve genç çalışanlarda yaşlılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Onur, 2006).

Eğitim düzeyi.

Eğitim düzeyi ile çalışanın iş doyumunu arasındaki ilişki net olarak ortaya çıkmayan karmaşık bir ilişkidir. Fakat genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun

artacağı yönündedir. Eğitim, yüksek ücreti ve daha iyi iş olanaklarını da beraberinde getirdiğinden işten doyum elde etmek daha olası olacaktır. Çalışanın aldığı eğitim, onun işinden beklentilerini karşılıyor ve ona daha geniş iş imkânları sunuyorsa iş doyumunu artırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa iş doyumunu azaltıcı yönde etki edebilir (Keser, 2006; Telman ve Ünsal, 2004).

Çalışan bir kişinin eğitim düzeyi ile şuan çalışmakta olduğu iş arasında bir tutarlılık varsa iş doyumunu olumlu yönde etkilenecektir. Eğer kişi eğitim gördüğü alanın dışında bir işte istemediği halde çalışmak zorunda kaldıysa hayal kırıklığı ve zorunlu kabullenme gibi duygular yasaması sonucu işten doyum sağlayamayabilir (Aytaş, 2005).

İş görenlerin eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda, eğitim düzeyleri yüksek iş görenlerin daha az eğitim görmüş iş görenlere göre genel iş doyumlarının daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Ancak, böyle bir sonuç çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma imkânıyla sınırlıdır (Baysal, 1987). Bu nedenle bu konuda yapılan araştırmaların çelişkili sonuçlar verdiğini söylemek mümkünken eğitim durumu ile iş doyumunu arasında ilişkinin olduğunu gösteren kuvvetli delillerin olmadığını da söyleyebiliriz (Bölüktepe, 1993). Hatta bazı araştırmalarda eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişki bile bulunmuştur. Çetinkanat (2000), öğretim elemanları üzerinde bir araştırma yapmış, lisans ve yüksek lisans derecesi olanların doktora derecesi olanlardan daha fazla doyum sağladıklarını tespit etmiştir. Böyle olmasını sebebi eğitim seviyesi çok yüksek kişilerin beklentilerini karşılayamamalarından kaynaklanabilir.

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında çelişkili sonuçlar bulunmasının bir nedeni de, eğitim seviyesi yüksek kişilerin kendisinden daha az eğitim alan kişilerle aynı işyerinde aynı statü ve aynı haklara sahip olarak çalışmasının haksızlık duygusu yaratması iken diğer bir neden ise yapılan işle alınan eğitimin örtüşüp örtüşmediği sorunudur (Direk, 2003).

Kıdem.

Kıdem ile iş doyumunu arasındaki araştırmalar incelendiğinde farklı bulgulara rastlanmaktadır (Ataoğlu vd., 2000; İncir, 1990; Karlıdağ vd., 2000; Sarı, 2004). Kıdem ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin bulunduğu araştırmalar söz konusu olduğu gibi (Brush, Moch ve Pooyan,1987; akt. Demirsoy, 2009) iş doyumunu ile kıdem arasında ilişkinin hiç olmadığı veya kıdeme bağlı farklılığın düşük seviyede olduğunu belirten araştırmalar da mevcuttur (Balcı, 1985). Hatta kıdem ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar bile mevcuttur.

Kıdem ile iş doyumunun ters orantılı olduğuna dair görüşler incelendiğinde; işe yeni başlayan bir çalışan, işe yeni girmenin verdiği duygularla hareket ederek iş ortamını ve işin niteliğini kavramak için büyük bir arzuyla çalışacak ve daha çok doyum sağlayacaktır. Uzun suredir aynı yerde hizmet veren bir çalışan ise heyecanını yitirdiğinden daha az doyum hissedilecektir (Kımk, 2007).

Başka bir görüş ise çalışma süresi arttıkça iş yeri tarafından ihtiyaçları daha iyi karşılanan kişinin iş doyumunun artacağı yönündedir. Bu duruma göre kıdem ile çalışanın işinden aldığı doyum düzeyi doğru orantılıdır (Keser, 2006). Çalışanın görev süresi fazla olduğunda kişi kendini iş yerinde daha rahat hissedecek ve çalıştığı iş yeri açısından önemli olduğunu düşünerek iş doyumunu artacaktır (Akçamete vd., 2001).

Bir birey işiyle ilgili tecrübe kazandıkça, çalışma hayatında karşısına çıkan problemleri çözme konusunda uzmanlaşır. Bu da bireyin işini vakit kaybetmeden daha verimli yapabilmesi anlamına gelir. Kişilerin yüz yüze oldukları problemlerin sayısı artsa bile bu problemleri çözme konusunda deneyim kazanıldığından problemler çözülecek ve karşılaşılan problemlerin sonuca ulaştırılma yüzdesi artacağından bireylerin doyuma ulaşma derecesi de zamanla artacaktır (Önder, 2009). Yani birey işinde tecrübe kazandıkça problem sayılan durumlar azalabilirken, karşılaşılan problemleri çözme yolunda da farklı yöntem ve teknikler

geliştirilebilir. Böylelikle zaman içinde iş doyumu düzeyinde olumlu yönde farklılaşma meydana gelmesi beklenir.

Üst düzeyde olanların alt düzeyde olanlara göre iş doyum düzeyinin daha yüksek olmasının bir sebebi de üst düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren bir konumda çalışmalarındır. Çalışma hayatına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan bireylerin genelde gerçekçi olmayan beklentilerinin zamanla karşılanmaması sebebiyle bireyler iş doyumсуuzluğu yaşamaktadırlar (Sat, 2011).

Mesleki deneyim ve iş doyumu arasındaki ilişki bireylerdeki beklentilerin daha gerçekçi olması ya da beklentilerin düşmesiyle değişebileceği gibi, değişim arzularının tükenmesi veya var olanı kabullenmekle ilgili olarak da değişebilmektedir (Direk, 2003).

Branş.

Bireylerin meslek ve branş seçimi onların ilgileri, kişilikleri, kişisel tercihleri ve tutumları hakkında bilgi verir. Kişilerin sahip oldukları meslek ve branşlar, bitirdikleri okullar, bireylerin zihinsel yapısında ve sosyal hayatlarında önemli bir etkiye sahiptir.

Yapılan araştırmalar öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin görev yaptıkları branş alanlarına göre farklılık göstermediği yönünde olmuştur (Sinan, 2008). Başka bir deyişle genel olarak öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri görev yaptıkları branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bunun sebebi branş öğretmenlerinin bir konuyu bütün şubelerde anlatmasının öğretmenlerde iş doyumсуuzluğuna neden olabileceği ve bunun branşa göre değişmemesi olabilir. Yapılan araştırmaların sonuçları öğretmenlerin branşlarına göre işlerinden sağladıkları doyum düzeyinin farklılaşmadığını göstermektedir.

Unvan değişkeninin iş doyumu düzeyi ile pozitif ilişki içerisinde olduğuna dair kanıtlar da mevcuttur (Bilgiç, 1998). Bu nedenle bu değişkenin daha detaylı bir şekilde araştırılması literatür için önemli bilgiler sağlayacaktır.

Medeni durum.

Medeni durumun üretkenlik ve iş doyumunu üzerine etkilerini inceleyen yeterli sayıda çalışma bulunmamakla birlikte yapılan çalışmalar evli olan çalışanların daha az işten ayrılma ve devamsızlık yaptığını ve bekâr olanlara kıyasla mesleklerinden daha çok doyum sağladıklarını göstermektedir (Ataklı ve Dikmetaş, 2001; Özkalp, 2001; Sevimli ve İşcan, 2005; Wolpin ve ark., 1991).

Evli olan çalışanların iş doyumlarının yüksek olmasının nedeni, aile hayatındaki doyumun iş hayatına yansıtılması olabilir. Yani evlilik düzenli bir hayat sunduğundan çalışanların işle ilgili beklentilerine olumlu yönde katkıda bulunduğu söylenebilir (Telman ve Ünsal, 2004).

Evli olma ve bekâr olma ile iş doyumunu düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki evli olanların iş doyum düzeyi bekârlara, eşinden ayrı yaşayan, dul ya da boşanmış olan çalışanlara göre daha fazladır (Keller, 1983; akt. Tomrukçu, 2010).

Bunun dışında Tezcan (2010) yaptığı araştırmada bekâr olan öğretim elemanlarının, evli olanlara oranla daha yüksek doyum puanlarının bulunduğunu bildirmiştir. Evlilik doyumunu ile iş doyumunu arasında ilişkiyi inceleyen Anar (2011), evlilik doyumunu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır.

Medeni durum da farklı çalışmalarda farklı bulgular veren bir değişken olarak görülmektedir. İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda evlilik doyumunu ve iş doyumunu arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, ikisi arasındaki korelasyon katsayılarının cinsiyete göre farklılaştığı ve evlilik doyumunun iş doyumunu yordayan bir değişken olduğu belirtilmektedir. Tezer'in 1994'te yaptığı araştırmada iş doyumunun kendini gerçekleştirme boyutunda medeni durumun temel etkisini ortaya çıkardığı görülmüştür (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Örgütsel etmenler.

Öğretmenler geleceğin toplumunu oluşturacak bireyler yetiştirmektedir. Bu bireylerin davranışlarının niteliği, öğretmenin davranışları ile doğrudan ilişkilidir. Öğrenciler öğretmenin verdiği bilgiden daha da çok gösterdiği tutum ve davranışlardan etkilenmektedir. Bu durum araştırmalarla da doğrulanmıştır. Çevresel koşullar eğitimi etkilemekle birlikte olumsuz çevresel koşullar eğitimi desteklemekten öte, engelleme yönündedir. İş yaşamı toplumsal yaşamdan soyutlanamayacağından iş ortamının ve olanakların öğretmenler için en uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Eğitimcilerin çalıştıkları işteki koşullarının kendilerinde bıraktığı psikolojik durumlar öğrenciler üzerinde etkilidir. Bu nedenle iş yeri koşulları öğretmenler için düzenlendiği takdirde öğretmenin iş doyumunun artması ve bunun sonucunda da öğrencilerin bu durumdan olumlu bir şekilde etkilenip geleceğin nitelikli iş gücünün topluma kazandırılması sağlanmış olacaktır. Örgütsel etmenlerden; işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, insan ilişkileri, yükselme durumu, okul yönetimi ve hiyerarşik ilişkiler, takdir ve ödüllendirme, karara katılma aşağıda açıklanmaktadır.

İşin niteliği.

Çalışanların iş doyumları büyük ölçüde işi algılamalarına bağlıdır. Algılamada ise bireyin değer yargıları önemli görülmektedir (Deniz, 2005). Çalışanlar yaptıkları işin kendileri ya da diğerleri açısından bir anlama sahip olmasını ve işin niteliğinin kendi değer yargılarıyla uyumlu olmasını isterler. Birçok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünürse doyum sağlayabilir (Günbayı, 2000). Çünkü iş görenler rutin ve manasız bir iş yapmak yerine kendilerini uğraştıracak, kendini gerçekleştirebilecek önemli işler istemektedirler.

Para kazanma, şöhret sahibi olma, hizmet etme, kendini gerçekleştirme gibi mesleki değerlere verilen önem kişiden kişiye değişmektedir. Bir kişinin çalışma yaşamında birinci derecede önemli olan para kazanma ise, diğeri için kendini gerçekleştirme önemli

olabilmektedir. Yani bireyler mesleki değerlerini gerçekleştirebileceği işlere yönelmektedir (Kulaksızoğlu, 2007).

Bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, iş görenin duyduğu yorgunluk ve bıkkınlık hislerine sebep olan durumlar ortaya çıktığında bu monotonluk iş görenler için doyumsuzluk kaynağı olabilir (Eren, 1984). Bu nedenle iş yerlerinde monotonluğun giderilmesi için yönetimin işin genişletilmesi, iş rotasyonuna gidilmesi, çalışma saatlerinin kısaltılması, dinlenme sürelerinin uzatılması gibi bir takım önlemler alması gerekmektedir.

Çalışan kişinin işten hoşlanması, yaptığı işin ona bir statü kazandırması, işin sorumluluk gerektirmesi, performansının bulunduğu kuruma yaptığı katkıyı görebilmesi, çabalarının sonucunu görebileceği bir işte çalışması, yaratıcılığını kullanabileceği imkânların varlığı gibi faktörler kişinin doyumuna ya da doyumsuzluğuna neden olabilir.

Çalışanların; geleceğini saptama, kendini tanıma, öz güvene sahip olma, kendisi hakkında karar verme, yeteneklerini sergileyebilme, değerlerini ortaya koyabilme gibi güdülerinin doyurulmasının sağlanması oldukça güçtür. Eğer yöneticiler, çalışanların bu kadar yüksek ihtiyaçlarını karşılayabilirlerse onların iş doyumunu en yüksek düzeye getirip başarılarının katlanarak artmasını sağlayabilirler (Karatepe, 2005).

Ücret.

Kişiler için ücret bir güç kaynağıdır. Eğer bu güç azalır kişi isteksizleşir ve verimliliği azalır. Ücret aynı zamanda da üreten elemanın sağlığı ve moral kaynağıdır. Kişiler aldığı ücret kadar üretim yapmaktadır (Kozak, 2001). İşinde yeteri kadar ücret almadığını düşünen bireyin morali bozulur ve bu durum işine yansır. Morali bozulan birey işine gereken önemi gösteremez. Sonucunda iş verimi düşer ve örgütün amacına ulaşması olumsuz etkilenir.

Ücret iş görenlerin birçok ihtiyacını karşıladığından dolayı iş doyumunda önemli bir faktör olmaktadır. İstedığımız birçok şeyi para ile temin edebilir; onunla yiyecek, giyecek ve

barınma ihtiyacımızı karşılayabiliriz. Para aynı zamanda tanınmanın ve başarının da önemli bir sembolü durumundadır. Ücret sistemi ne kadar adilse iş doyumunu o kadar yüksek olmaktadır (Ceylan, 1998).

İş görenin emeği karşılığında verilen ücret, ekonomik yararlar, sosyal haklar gibi olanaklar iş doyumunun sağlanmasında işin niteliği kadar önemlidir. Ödeme yalnız emeğin karşılığı değildir. Kişinin işteki başarısının da karşılığıdır. Ödemenin az yapılması iş doyumunu azalttığı gibi denklik duygusunu da azaltacağından iş görenler arasında yapılan eşitsizlikten dolayı çatışmalara da neden olabilir (Başaran, 1998). Çalışan aldığı ücretin yüksekliğinden daha çok başkalarının aynı iş için aldığı ücretle ilgilenir ve arada eşitsizlik varsa doyuma ulaşamaz.

Eğer iş gören kendisine hak ettiği ücretin verildiğine inanıyorsa yüksek doyuma ulaşacak, hak ettiği ücreti alamadığını düşünüyorsa doyuma ulaşamayacaktır (Barutçugil, 2004; Keser, 2006). Bu nedenle ücretler yapılan işin miktarı ve niteliği ile uyumlu olmalı, kişisel değere, unvana ve diplomalara uygun düşmelidir (Eren, 2007).

Azar ve Henden tarafından yapılan araştırmalar sonucunda ücret etkeninde cinsiyet yönünden anlamlı farklılıklar meydana gelmezken, yaş ve yerleşim birimleri yönünden anlamlı farklılıklar meydana geldiğini görülmüştür. Bu araştırma aynı zamanda ücret etkeninin, çeşitli etkenler arasında en zor doyum sağlanan etken olduğunu da göstermektedir (Azar ve Henden, 2003).

Çalışma Koşulları.

Örgüt çevresi hem çalışanın işlerini yapmasını kolaylaştırması hem de rahatının sağlanması açısından çalışanlar için önemlidir. Yapılan çalışmalar sonucunda çalışanların fiziksel olarak rahatsız edici ve tehlikeli olan yerleri tercih etmedikleri, konforlu, ısı ve ışık bakımından uygun, gürültü olmayan yerleri tercih ettikleri görülmüştür. Bunların dışında çoğu

çalışanın evine yakın, temiz ve modern, uygun araç ve gereçlerle donatılmış çalışma ortamlarında çalışmayı istedikleri söylenebilir (Robbins, 1996).

Çalışma koşulları iş doyumunu etkilemektedir. Çünkü çalışanlar fiziksel rahatı için iyi çalışma koşullarını arzulamaktadırlar. Örneğin, çok sıcak veya soğuk, kirli veya yetersiz hava fiziksel rahatsızlığa neden olurken bunun gibi rahatsızlık veren çalışma koşulları çalışanın iş dışındaki yaşamını da etkilemektedir. Bu nedenle çalışma koşulları iş görenler açısından büyük önem taşımaktadır (Varlık, 2000). Ayrıca sınıflardaki öğrenci sayısı ve ders araç-gereçlerine ulaşma derecesi de öğretmenlerin duyu ve düşüncelerini dolayısıyla da iş doyumlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Direk, 2003).

Eğer çalışma koşulları yeterince uygun şekilde düzenlenmezse öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamaları mümkün olmamakla birlikte iş verimi ve bunun doğal bir sonucu olarak da eğitimin niteliği giderek azalır. Bunlardan yola çıkarak öğretmenlerin olumsuz şartlarda çalışmaları sonucu işlerinden doyum sağlayamamaları uzun vadede o ülkedeki nitelikli insan gücü yetiştirme çabalarını da olumsuz etkileyecektir (Akçamete vd., 2001).

İnsan İlişkileri.

Arkadaşça davranan ve işbirliği içinde işlerini yapan çalışma arkadaşlarına sahip olma iş doyumunu kaynaklarının en önemlilerinden birisidir. Çalışanlar bir ortamda konuşma olanağı buluyorsa o ortamda çalışmaktan hoşlanırlar ve ayrılmak istemezler. Çalışma ortamında insan ilişkilerinin iyi olması çalışanlara sosyal destek hizmeti de sağlar. Çalışanlar sık sık çalışma arkadaşlarıyla sorunlarını paylaşır böylelikle de motivasyon düşüklüğünü engellemiş olurlar (Arnold ve Feldman, 1986).

İnsan ilişkileri bir örgütteki insanları birleştirerek çalışma durumuna getirmeyi amaç edinen bir yönetim eylemidir. Arkadaş ilişkileri iyi olan insanların iş birliği ve verimi artacağı gibi ekonomik, sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçları da karşılamış olacaktır. İnsanlar bir

örgütün üyeleri olduğundan insan ilişkileri örgüt amaçlarının en verimli biçimde gerçekleşmesine katkıda bulunur. İnsanların ihtiyaçları bilinip örgüt amaçlarının gerçekleşmesine yardım edecek biçimde karşılanırsa, örgüt yararları ile üyelerin yararları bütünleştirilmiş olur (Gürsel, 1997).

Örgüt içinde başarı elde etmenin en iyi yolu çalışanların sevme ve sevilme ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Çalışanların sadece işte değil işyeri dışında da arkadaşlık etmeleri onları daha çok çalışma ortamına bağlayan ve görevine uyumuna katkıda bulunan bir etmendir. İş görenler arasında yoğun bir dostluk ve dayanışma ortamının olması halinde, bu ortam güven duygusunu geliştirmekte ve çalışanların örgütte daha çok bağlanmalarını ve başarı elde etmelerini özendirir (Özcan, 2006).

Öğretmenlerin sınıfta ya da sınıf dışında karşılaştığı birçok sorunla baş etmelerinin ve bu sorunları gidermelerinin bir yolu da öğrencilerle, velilerle, iş arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurmaktan geçer. Öğretmen-öğrenci-veli iletişiminin sağlıklı bir şekilde kurulması yaşanabilecek birçok sorunu önceden önleyebilir ya da var olan sorunların giderilmesine katkı sağlayabilir. Aynı ortamda çalışan bireylerin birbirine yakınlıklarının düzeyi, birlikte olmaktan mutlu olmaları, sorunları ve sorumlulukları paylaşmaları ve bir gruba aidiyet duygusu kazanmaları iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye yol açmaktadır (Direk, 2003).

Yükselme Durumu.

Çalışanlar ihtiyaçlarını karşıladıkları ölçüde yeni arayışlar içine girmekte ve yeni ihtiyaçlarını doyurma yoluna gitmektedir. Bu nedenle bir çalışanın işinde belirli bir yere geldikten sonra gözünü bir üst makama çevirmesi normal görülmektedir. Bireylerin işlerinde ilerleme durumunun olmasına, terfi, ilerleme veya yükselme denilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2011). Bireyler terfi imkânları ile ilgili net olarak bilgilendirilirse ve bu imkânlardan yararlanabilirlerse bu durum iş doyumlarına olumlu yönde etki edebilmektedir (Türkoğlu, 2008).

Yükselme olanağı, iş görenin durumunda önemli bir değişken olmakla birlikte yükselme olasılığının yüksek olması, sık ve adil olması ile yükselme imkânlarının iş görence bilinmesi bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artırmaktadır. Yükselmenin anlamı kişiden kişiye değişebilmektedir. Yükselme iş görenlerce, psikolojik gelişme, daha üstün olma, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamlarına gelebilmektedir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı ve yükselmeyi isteme derecesi farklı olduğundan, yükselmenin kişilerde yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da farklı olmaktadır (Başaran, 1991).

Yükselme hem maddi hem manevi ödülleri içeren bir belirleyici niteliğindedir. Yükselme, personelin başarı göstermesi sonucu elde ettiği ödüldür. Kişi yükseldikçe kendini gerçekleştirmekte ve kişinin kendine güveni artmaktadır. Yükselme kişiye sorumluluk verdiği gibi kendilerini ilgilendiren konularda daha çok söz söyleme hakkı da verdiği için manevi ödül niteliği taşımakta, aynı zamanda ücret artışını içermesi nedeniyle parasal bir ödül niteliği de kazandırmaktadır. Yükselme ile daha yüksek sosyal saygınlık kazanan personelin iş doyum düzeyi de artırmaktadır (Sabuncuoğlu, 1987).

Öğretmenlik mesleği açısından düşünüldüğünde öğretmenliğin yükselmeye çok açık bir meslek olmaması iş doyumsuzluğu nedenlerindedir. Yükselme imkânı olan mesleklerde çalışan insanlar işlerine daha fazla bağlanıp bu fırsattan yararlanmayı düşündükleri için iş doyumları artar ve daha fazla çabalarlar. Yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenlerin % 58'inin işlerinin kendilerine gelişme ve yükselme olanağı sağlamamasından dolayı doyum sağlayamadıkları tespit edilmiştir (Ceylan, 2001).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2005 yılında hayata geçirdiği öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye dair yönetmelikte; "(Madde: 6) Öğretmenlik, adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer

basamağına ayrılır.” denilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı kariyer yöntemiyle öğretmenlerin iş doyumunu artıracığını ifade etmektedir (Çelik, 2005).

Okul yönetimi ve hiyerarşik ilişkiler.

Yöneticilerin okulun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırken, öğretmenlerin kişisel beklentilerini de yerine getirmelerini sağlayan bir ortam yaratmaları sistemin başarısı için büyük önem taşımaktadır (Ünal, 2000).

Bazı yöneticiler çalışanların ihtiyaçlarını önemsemeyip daha çok örgütün amaçlarını önemsemektedirler. Bu nedenle çalışanlara fazla sorumluluk verip çalışanların yapamayacağı işleri yapmalarını istemekte ve sıkı denetim uygulamaktadırlar. Fakat bu durum bireyin kendisini sürekli çalışma gereksinimi içinde hissetmesine ve çalışmadığı zaman işlerin yetişmeyeceği endişesi ile bundan rahatsızlık duymasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise kişide giderek artan bir stres oluşur. Stres altında kalan kişi kendini aşırı ve gereğinden fazla çalışmak zorunda hissedebilmektedir. Birey bu nedenle özel yaşantısını, aile ve yakınlarını, hobilerini, entelektüel faaliyetlerini ihmal edebilir. Bu durum da kişide işe karşı doyumsuzluk oluşturur (insankaynaklari.com, 2007)

Amirin iş görene karşı olumlu tutumu, onu dinlemesi, ona değer vermesi bireyin işinden doyum sağlamasına neden olmaktadır (Bingöl, 1997). Silah (2000) ise yerinde ve çalışanı geliştirmeyi amaçlayan yapıcı bir denetimin, çalışanın işinden doyum sağlamasında önemli bir etken olduğunu belirtmektedir. İş görenler her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden rahatsız olmaktadırlar. İş görenler benlik duygularını tatmin etmek ya da kişisel gelişmelerini artırmak amacıyla bağımsız çalışmayı istemekte ve aşırı baskı altında çalışmayı sevmemektedirler. Kişiler yeteneklerini kullanma imkânı bulduğu, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça ve işverenden olumlu dönütler aldıkça işlerinden doyum alırlar (Sat, 2011).

Tabi ki her iş gören yaptığı işin niteliğinden dolayı amirince övülmek ister ve olumsuz eleştirilerden hoşlanmaz. Bu nedenle işinden dolayı övülmek her iş görenin işten elde ettiği doyumunu artırır (Başaran, 2000).

Takdir ve ödüllendirme.

İş göreni, daha yüksek derecede verimli olmaya iten tüm özendiricilere ödül denilmektedir (Başaran, 1982). Yöneticiler çalışanlarına karşı mesafeyi eşit bir şekilde korumalı ve her çalışanına eşit düzeyde davranıp eşit ödüller vermelilerdir. Terfilerde, ödüllendirmelerde adil olunmalı, çalışanlar arasında hakkaniyete dikkat edilmeli ve çalışanda haksızlığa uğradığına yönelik bir algının oluşmasına fırsat verilmemelidir. Eğer kişi haksızlığa uğradığını düşünürse iş doyumumsuzluğu yaşamaya olasıdır (Keser, 2006).

Ödüllendirmenin yanında, çalışanın takdir edilmesi de çok önemli bir faktör olmakla birlikte takdirin bir gösteri niteliğinde değil de içten ve haklı gerekçelerle olması gerekmektedir. Aksi halde asılsız gösteriler çalışanlar arasında gerginlik ve gereksiz takdir gösterene ve gösterilene karşı antipati oluşturur (Eren,1998).

Eğer bir yönetici iş görenleri etkilemek istiyorsa onlara inandırıcı ödüller vermek durumundadır. Yükselmeler, ücret artışları, takdir ve teşekkür etme, tanıma ve sınırlı kaynaklara erişme olanaklarının sağlanması kişilerin motivasyonunu artırıp iş doyumunu sağlamasına neden olacaktır (Aydın, 1998). İnsanlar ödüllendirilen davranışları tekrarlama, cezalandırılan davranışlarından da kaçınma eğiliminde olduklarından istenen davranışın ödüllendirilmesi yerinde olacaktır (Balcı, 1988).

Öğretmenler; yaptıkları çalışmaların, öğrencilere verdikleri eğitimin kalitesinin, amirleri tarafından bilinmesini ve takdir edilmesini istemektedirler. Hatta takdir edilme duygusu genellikle işin maddi boyutunun bile önüne geçebilmektedir. Öğretmenlerin bu beklentilerinin gerçekleşmesi doyum sağlarken gerçekleşmemesi onlarda üzüntü veya kırgınlık oluşturmaktadır. Bunun sonucunda maddi yönden zaten doyum sağlayamamış olan

öğretmenler psikolojik olarak da doyum sağlayamamış olacaklardır. Öğretmenlerin % 64'ü işlerini yaparken hissettikleri takdir edilme duygusundan tatmin olduklarını belirtmişlerdir (Ceylan, 2001).

Karara katılma.

Bir iş yerinde işlerin yapılmasıyla ilgili konularda iş görenlerin yönetimin aldığı karara katılmaları yani yönetimin bir konuda karar verirken çalışanların görüşlerini alması, çalışanların iş yerine aidiyet duygusunu ve güvenini artıracığından iş doyumunu artırırken, tersi durumlar ise iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Çalışma yöntemlerinin, işlerin nasıl yapılacağına hatta molaların bile yönetim tarafından belirlendiği ve denetlendiği durumlarda iş doyumsuzluğu artmaktadır. Okul yöneticilerinin paylaşımcı bir vizyon oluşturup öğretmenlerin gerçekleştirilecek olan değişimlere daha aktif bir şekilde katılmalarını sağlamaları öğretmenlerin iş doyumunu artırmaktadır (Çelik, 2002). İş doyumunu artıran öğretmen ise işine daha fazla önem vermekte ve öğrencilerinin geleceğini olumlu yönde şekillendirebilmektedir.

Reynolds (1997) Orta Atlantik okul sistemindeki temel okul yönetimine dayanan ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin karara katılım düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi 516 öğretmen üzerinde uyguladığı çalışmasında, karara katılım düzeyinin iş doyumuyla doğru orantılı olarak arttığını saptamıştır.

İş Doyumu Kuramları

İnsanları harekete geçiren ve hareketlerinin yönünü belirleyen birçok etken vardır. Bu etkenler onların hayalleri, inançları, düşünceleri, beklentileri, arzu ve ihtiyaçlarıdır. Birey ihtiyaçlarını gideremezse ruhsal gerilim yaşayabilmekte ve sonucunda denge bozuklukları meydana gelebilmektedir. Birey bu ihtiyaçlarını çalıştığı yerin kendisine sunduğu imkânlar sayesinde tatmin edebilmekte ve bu sayede iş görme arzusu artmaktadır. Arzu ve ihtiyaçlar insandan insana değişmektedir. Örneğin bir kişi için para tatmin edici bir unsurken başkası

için önemli olmayıp iş yerindeki arkadaşlık ilişkileri ya da yöneticinin çalışanlara davranış biçimi daha önemli olabilmektedir. Bu nedenle kişinin içinde bulunduğu iş ortamı da iş doyumunu etkilemektedir (Eren, 2006).

Bilimsel yönetim ve insan ilişkileri kuramları, çalışanları nelerin güdülediğini anlamamıza yardım eden çeşitli kuramların ortaya çıkmasına neden olmuşlardır (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu süreçlerini açıklamak için de güdülenme kuramlarından yararlanıldığı görülmektedir. Bireyi bir işi yapmaya iten, onu harekete geçiren ve tetikleyen bir takım unsurlar vardır. Bu unsurlar motivasyon teorileri başlığı altında kapsam ve süreç kuramları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları, içsel etmenleri ön planda ele alırken süreç kuramları dışsal etmenlere ağırlık vermektedir. Bu kuramlar iş doyumuna değişik açılardan bakmaktadır (Duman, 2006).

Kapsam kuramları.

Kapsam kuramları iş yerinde çalışmakta olan insanları neyin güdülediğini belirlemeye çalışmaktadır. Kapsam kuramlarına göre insanları arzu ve ihtiyaçlar nedeniyle ortaya çıkan dürtüleri güdülemektedir. Bu durum kuramcıları ihtiyaç veya dürtülerin öncelik sıralamasının nasıl olduğunu tespit etmeye ve işte başarılı olmak için ulaşmaya çabaladıkları güdüleyicilerin tiplerini araştırmaya itmiştir (Yüksel, 2002). Kapsam kuramları belirli bir zaman içerisindeki bir veya birkaç noktayı kapsadığından iş davranışını veya güdülenmeyi doğrudan doğruya tahmin edememektedir fakat insanları işyerinde nelerin güdülediğini anlamak için de önemli görülmektedir. Böylelikle yöneticiler çalışanlarını en çok nelerin motive edebildiğini belirleyebilirse personelini daha iyi yönetebilir ve onların iş doyumlarının artmasına sebep olabilirler.

Kapsam kuramlarının başlıcaları; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, ERG (VİG) Kuramı, Çift Faktör Kuramı, Başarma İhtiyacı Kuramı'dır.

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.

Bireysel güdüleme konusunda oldukça yaygın olarak bilinen kuram Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır. Bu kurama göre insanın ihtiyaçları öncelik sıralamasına göre alt basamaktan üst basamağa doğru sıralanır. İhtiyaç, ne kadar alt basamakta ise o kadar acil demektir yani hemen karşılanması gerekiyor anlamına gelir. Alt basamaktaki ihtiyaç karşılandığında, bir sonraki basamaktaki ihtiyaçlar güdüleyici hale gelir. Tatmin olunmuş ihtiyaçlarla tatmin olunacağı düşünülen ihtiyaçlar güdüleyici konumda değildir (Yüksel, 2000).

İnsanlar yoksunluk durumunda ihtiyaç hissetmektedirler. Bu ihtiyaçları karşılandığında ise tatmin olmakta ve bir sonraki beklentisi dâhilinde başka bir şeye ihtiyaç duymaktadırlar. İnsanlar sırasıyla en alttaki basamaktan başlayarak en üst basamağa kadar ihtiyaçlarını doyumaya çalışırlar fakat alt basamaktaki ihtiyaç karşılanmadıkça üst basamağa geçilemez. İş doyumu kavramı ihtiyaçlardan bağımsız ele alınamaz. İhtiyaçlar karşılandıkça doyum sağlanır ve sonucunda yapacağımız etkinlikleri daha istekle yapmamıza sebep olur.

Maslow, araştırmaları sonucunda insanların başlıca ihtiyaçlarını beş gruba ayırmıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, takdir ve saygı ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Fizyolojik ihtiyaçlar:

İnsanların yeme, içme, nefes alma, barınma, hayatı devam ettirme, uyuma, cinsellik gibi doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların ortak noktası ise sürekli bir şekilde ve kısa aralıklarla karşılanmasının zorunlu olması ve göreceli olarak birbirinden bağımsız olmasıdır (Kazancı, 1989). Bu ihtiyaçların bazıları insan iradesinin dışında gerçekleşen ihtiyaçlar iken bazıları organizmanın kendi kontrolü altında bulunan ihtiyaçlardır (Eroğlu, 2000).

Maslow'un kuramında fizyolojik ihtiyaçlar tatmin edildiğinde, güvenlik ihtiyaçları, davranış üzerinde çok kuvvetli etki eder (Korman, 1977). Örneğın açlıktan ölmek üzere olan biriyle, sevgilisi hakkında konuşulamaz ya da bir konuyla ilgili yaratıcı bir fikir üretmesi beklenemez. Çünkü temel ihtiyaçlar makul ölçülerde karşılanmadığında bunun dışındakiler bir ihtiyaç olarak kendini gösteremez.

Güvenlik ihtiyacı:

İnsanın kendini güvende hissetmesi için gerekli ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, daha çok çocuklarda görülürken yetişkinler için de emeklilik, sigorta gibi işlemler örnek gösterilebilir. Fizyolojik ihtiyaçlar gibi güvenlik ihtiyacı da giderilmediği zaman organizmayı hâkimiyeti altına alır ve kişinin tedirginlik yaşayıp sadece güvenlik arayan birisi haline gelmesine sebep olur. Güvenlik ihtiyacı da bir ölçüde karşılanırsa bundan sonraki ihtiyaçlar belirlemeye başlar (Onaran, 1981).

Ait olma ve sevgi ihtiyacı:

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanların sosyal yönü ön plana çıkar. Sevme, sevilme, bir gruba ait olma, şefkat, yardımseverlik gibi ihtiyaçlar bu tür içerisinde gösterilebilir (Kazancı, 1989). Birey sevmek ve sevilme isteği içindedir. Eğer birey sevmediği ve sevilmediği bir ortam içerisindeyse mutsuz olur. Bu nedenle sevip sevilleceği gruplar içinde bulunmak ister (Eren, 1989). Fakat ait olma ve sevgi ihtiyaçları geçmişte bir tatminsizlikle karşılaşırsa bu tatminsizlik giderilmiş olsa bile izleri bireyin davranışları üzerinde hayatı boyunca etkili olabilmektedir (Eroğlu, 2000).

Takdir ve saygı ihtiyacı:

Bir önceki basamakta ait olma ve sevgi ihtiyaçlarını karşılayan bireyler, hayatlarındaki önemli kişiler tarafından takdir edilme, saygı görme, tanınma ve prestij elde etme ihtiyacı hissederler. Bu gereksinimin giderilmesi sonucu bireyin kendine güveni artar, moral düzeyi yükselir (Sabuncuoğlu, 1984). Ayrıca başarı ve özerklik ile bağlantılı olan ihtiyaçlarının

karşılanması için çaba gösterirler (Bowditch ve Buono, 1990). Takdir ve Saygı İhtiyaçları kişinin kendisine olan saygısı, özerklik elde etme ve başarıma isteği gibi içsel faktörleri kapsarken statü kazanma, şöhret olma ve dikkat çekme gibi dışsal faktörleri de kapsamaktadır.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı:

Birey ihtiyaçlar hiyerarşisinin son basamağında ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirmeye daha fazla önem vermektedir. Bu basamağa kadar ihtiyaçları tam veya tama yakın karşılanan birey, kendine güveni tam olan, yere sağlam basan, kişiliği tam olarak yerleşmiş bir insan haline gelir (Kazancı, 1989). Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, spor, politika, akademik çalışmalar, aile, din, hobiler veya iş gibi konulardan birisinin yeterince karşılanması veya bunların bir kısmının ya da tamamının kişide azar azar bulunması yoluyla karşılanabilir.

Yaratıcılık kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etmesine yardım eden bir durumdur. Kişinin kendi potansiyelini tam olarak görebilmesi açısından önemlidir. Bir işi başarabilen, bir şeyi gerçekleştirebilen ve kendi kendisiyle tatmin olabilen kişiler kendini gerçekleştirme ihtiyacını büyük ölçüde karşılamıştır denilebilir. Eğitimde ulaşılması beklenen hedef; bireyin kendini gerçekleştirmesini sağlamak olmalıdır. Öğretmenler eğitim sisteminin tüm öğeleriyle birlikte bu hedefe hizmet etmelidir (Senemoğlu, 2004).

Şekil 1’de Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi gösterilmektedir:



Şekil 1. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi.

Kaynak: Özkalp, E.-Kirel, Ç. Örgütsel Davranış, Eskişehir 1996, s.166

Araştırmalar ihtiyaçların önem sıralamasının kişiden kişiye değiştiğini göstermekle birlikte ihtiyaçların sıralanmasının ülkelere göre de değişebildiğini belirtmek gerekmektedir. Maslow’un gereksinim hiyerarşisinin örgütlere uygulanması aşağıda tablo halinde gösterilmiştir;

Tablo 1

Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
1. Fizyolojik	Yiyecek, içecek, uyku vb.	Ödemeler Hoş bir çalışma ortamı Kafeterya
2. Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	Güvenli çalışma koşulları Örgütsel olanaklar İş güvenliği
3. Sosyal	Sevgi, iyi ilişkiler, ait olma	Birlikte iyi çalışılan iş grupları Arkadaşça denetim Profesyonel ilişkiler
4. Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma Unvan Yüksek statülü iş
5. Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	İşten alınan geri bildirim Anlamlı bir iş Yaratıcılık için olanaklar İşte amaçlara ulaşma Örgütte ilerleme

Kaynak: Barutçugil, İ. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2004, s.375

ERG (VİG) Kuramı.

Maslow'un kuramında gereksinimler beş basamakta toplanırken Alderfer tarafından geliştirilen bu kurama göre gereksinimler sırayla aşağıdaki üç basamakta toplanmaktadır (Onaran, 1981).

Varlık (Existence): Açlık, susuzluk, fiziki güvenlik gereksinimlerin karşılanması isteğidir.

İlişki (Relatedness): İnsanın kendisi için önemli olan insanlarla İlişki içinde olma istekleri burada toplanır.

Gelişme (Growth): Bir insanın yaratıcılığını kullanarak Bir şeyler üretme, yeteneklerini kullanma, yeni yetenekler geliştirme istekleri de burada toplanmıştır.

E. R. G. kuramı, Maslow'un kuramının işler duruma getirilmesi ve aynı zamanda da insan-çevre etkileşimini sağlaması amacıyla geliştirilmiş bir kuramdır. E. R. G. kuramı ve Maslow'un kuramını çalışma hayatına geçirmek isteyenler bazı sorulara karşılık aramaktadır. Bunlar; insanlarda temel ihtiyaçların ne olduğu, bu ihtiyaçların nelerden etkilendiği, insanların iş yerinde ne gibi amaçlara yöneldiğidir.

Maslow'un kuramında söylenen genel görüşler bu kuram için de geçerlidir (Onaran, 1981). Fakat bu kuramda gereksinimler hiyerarşik değildir. Somutluklarına göre sıralanmıştır. Böylelikle Alderfer, Maslow'un en büyük sorunlarından biri olan hiyerarşiyi ortadan kaldırmakla birlikte bu kuramda bir üst sıradaki gereksinimin hissedilmesi azaldığında, bir alt sıradaki gereksinimin hissedilmesi daha da artacağından basamaklar arası geçiş söz konusudur. Çünkü kurama göre, somutluğu az olan amaçları elde edemeyenler, daha somut olan amaçlara yönelirler (Toker, 1981). Böylelikle kişi her hangi bir ihtiyacı her hangi bir zaman veya sıra gözetmeden karşılayabilmektedir. Maslow'un kuramı Alderferger'in kuramı ile benziyor olsa da, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde kişinin doyuma ulaşamadığı bir ihtiyacı saklı tutulurken, Alderferger'in kuramında bu ihtiyaçlar unutulur ve daha temel

ihtiyaçlara yönelim olur. Bu kuramda kişilerin üst seviye ihtiyaçları engellenirse bir alt seviyedeki ihtiyaçlara dönmesi normaldir.

Şekil 2’de Alderfer’in ihtiyaçlar hiyerarşisi gösterilmektedir:



Şekil 2. Alderfer’in ihtiyaçlar hiyerarşisi.

Kaynak: Özkalp, E.- Kirel,Ç. Örgütsel Davranış, Eskişehir, 1996, s.170.

Çift faktör kuramı.

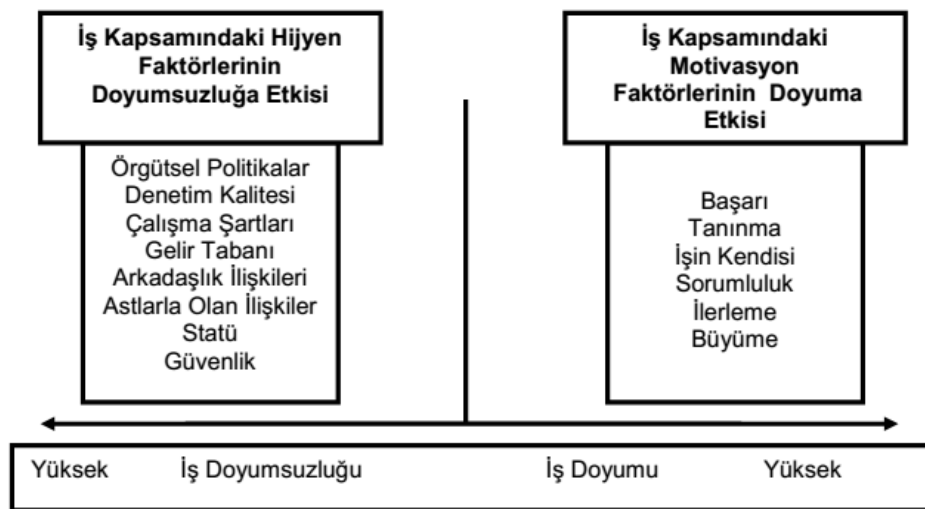
Herzberg insanı işinde başarılı kılan bazı faktörlerin olduğunu öne sürmüştü, bireylerin işyerinde daha fazla başarı elde etmelerini nasıl sağlarız, insanlar işlerinden ne beklerler, bireylerin iş doyumunu nasıl arttırtabiliriz sorularını araştırmak istemiştir. Araştırmalar sonucunda hijyenik faktörler ve özendirici faktörlerin çalışan üzerinde etkide bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Herzberg çalışmanı özendiren yani işyerine daha çok bağlayıp doyum sağlayan faktörler; bir işi tamamlamanın verdiği mutluluk ile başarı duygusunu tatmin etmesi; işyerinde tanınan bir kimse durumuna gelmesiyle bundan dolayı takdir edilme ve ödüllendirme; kendine uygun bir işte çalışması sonucu iş sevmesi ve onu yapmaktan zevk alması; işin çalışana belirli yetki ve sorumluluklar kazandırması (karar otonomisine sahip olma); işin terfi etme ve sosyal bir statü kazandırma aracı olması; işin çalışmanı mesleki bakımından geliştirmesi ve olgunlaştırması sonucu çevresine olumlu katkılarda bulunabilme şeklinde açıklanabilir (Eren,

2004). Kısacası iş doyumu, işteki başarı, tanınma, işin kendisi, işteki sorumluluk ve işte ilerlemenin sonucudur.

Herzberg hijyenik faktörleri de; genel işletme politikası ve yönetim, teknik bilgi ve yetenek, amirlerle beşeri ilişkiler, ücret ve maaş düzeyi, fiziksel çalışma koşulları ile fabrika organizasyonu ve iş güvenliği şeklinde sıralamaktadır. Herzberg'in incelemelerine göre örgüt için yaşamsal önemi olan hijyenik koşulları öncelikle sağlamalıdır. Ancak sadece hijyenik koşulların sağlanması yeterli değildir. Çünkü hijyenik koşullar sağlandıktan ve olumlu biçime dönüştükten sonra bile güdüleme sağlanamamaktadır. Bu faktörlerin varlığı yalnız başına güdüleyici değildir ve özendirici faktörlere ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanların performansının artması ve çalışanların iş doyumunun sağlanması açısından özendirici faktörler oldukça önemlidir. Kısacası nitelikli çalışanlar için özendirici faktörler önemliken niteliksiz çalışanlar için hijyen faktörleri daha önemlidir. Hijyen koşulları olumsuz ise bu durumu ortadan kaldırmak güdülenme düzeyini otomatik olarak yükseltmemekle birlikte olumlu etki sağlayabilecek bir kaç güdüleyici unsurun önünü açabilmektedir (Thompson, 2003).

Şekil 3'te Herzberg'in çift faktör kuramının şeması gösterilmektedir:



Şekil 3. Herzberg'in çift faktör kuramı şeması.

Başarma ihtiyacı kuramı.

David Mc Clelland tarafından geliştirilen bu kurama göre kişiyi davranışta bulunmaya yönlendiren üç temel ihtiyaç vardır. Bunlar;

1. İlişki kurma ihtiyacı.
2. Güç kazanma ihtiyacı.
3. Başarma ihtiyacı.

İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma ve onlar tarafından sevilme, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan kişiler, dostluk kurmak için çabalarlar. Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan kişiler, güç ve otorite kaynaklarını genişleterek çevresine egemen olma, başkalarını etki altında bırakma ve gücünü koruma davranışları gösterirler. Ancak çevresine hâkim olmak için göstereceği tüm çabalar kişileri başka insanlarla çekişme ve çatışma içine sürükleyebilir. Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan kişiler ise, kendisine ulaşılması güç ve çabalama gerektiren anlamlı amaçlar seçerler. Bu amaçlara ulaşmak için gerekli yetenek ve bilgiyi elde etmek için çok çabalarlar (Koçel, 2005).

Bu kurama göre başarı gereksinimi yüksek düzeyde olan bir birey, kişisel sorumluluk alabileceği görevleri tercih ederken çok kolay ya da çok zor olmayan ve gerçekleştirilebilecek nitelikte olan amaçlar saptamakta ve çok fazla risk almayıp sadece hesaplanmış risklere girmekte, başarı ya da başarısızlığı konusunda dönüt istemekte ve kişisel ilişkisinin iyi olacağı iş arkadaşına sahip olmak yerine yetenekli olan bir iş arkadaşı tercih etmektedir (Aydın, 1986).

Başarı kişiden kişiye değişen bir kavram olduğundan başarı beklentileri de kişiden kişiye değişmektedir. Bu durum da başarının kişinin tutumuyla ve iş doyumuyla alakalı olduğu gerçeğini ortaya koyar.

Süreç kuramları.

Süreç kuramları, kapsam kuramları gibi ihtiyacın çeşidini veya niteliğini ortaya koyup, bu ihtiyaçların doyurulmasını ve sonucunda da bireylerinin güdülenmesini açıklamak yerine, bireylerinin hangi amaçlarla ve nasıl güdülenebileceklerini açıklamaktadır (Demir, 2001). Süreç teorileri adı altında toplanan motivasyon teorileri, kişilerin hangi amaçlar tarafından nasıl motive edildikleri ile ilgilenir. Yani süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel soru, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması nasıl sağlanır sorusudur. İhtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece bir tanesidir. İçsel faktörler dışında pek çok dışsal faktör de kişilerin davranışı ve motivasyonu üzerine etki etmektedir (Koçel, 2005).

Süreç kuramlarının başlıcaları; davranış şartlandırması kuramı, Vroom'un beklenti kuramı, Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı, denklik (eşitlik kuramı) kuramı ve amaç kuramıdır.

Davranış şartlandırması (pekiştirme) kuramı.

Yönetim disiplinlerarası bir çalışma alanı olduğundan yönetim biliminde psikolojiden de yararlanmıştır. Psikolojiden alınan en önemli kavramlardan birisi şartlandırmadır. Şartlandırma kavramı klasik şartlandırma ve sonuçsal (operant) şartlandırma olmak üzere ikiye ayrılır. Klasik şartlandırma Ivan Pavlov'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerle ortaya çıkmış, deneyler sonucunda davranışların belirli uyarıcılar tarafından harekete geçirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Güdülenme kuramı olarak ele alınan şartlandırma türü ise sonuçsal şartlandırma (edimsel şartlandırma, operant şartlandırma) dır. Sonuçsal şartlandırmanın ana fikri ise davranışların, karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırıldığı varsayımdır (Koçel, 2005).

Birey herhangi bir nedenle bir davranış gösterir ve sonucunda da bir davranışla karşılaşır. Bu davranışın çeşidine göre birey aynı davranışı ya tekrar gösterir ya da göstermez.

Örneğin işe geç gelen bir çalışan, amirin uyarısı veya cezalandırması ile karşılaşılırsa geç gelme davranışını tekrarlamazken amirin hiçbir şey söylememesi, hoş görmesi durumuyla karşılaşılırsa büyük ölçüde davranışı tekrarlayacaktır. Yani birey, davranışları sonucunda haz verici, memnun edici olarak nitelendirilen sonuçlarla karşılaşılırsa, muhtemelen aynı davranışı tekrar gösterir. Bireyin karşılaştığı sonuçlar birey tarafından üzücü, acı verici, hoş olmayan olarak nitelendirilirse muhtemelen birey aynı davranışı tekrarlamayacaktır (Oral ve Kuşluyan 1997).

Skinner'in kuramı etki yasası ile açıklanabilir. Bu yasaya göre, birey arzulanan sonuçlara yol açan davranışı pekiştirme, arzulanan sonuçlara yol açan davranışıysa pekiştirmeme eğilimi gösterir. Yani çevre tarafından ödüllendirilen davranışlar tekrar edilirken çevrenin cezalandırdığı davranışlar tekrar edilmemektedir (Davis, 1982).

Beklenti (bekleyiş) kuramları.

Vroom'un beklenti kuramı.

Vroom'un beklenti kuramı, bireyi neyin güdülediği üzerine değil, güdülemenin kavramsal belirleyicileri üzerine odaklanır. Kuramda üç ana unsur vardır. Bunlardan birincisi Valens'tir. Valens bir kişinin belirli bir çaba harcayarak elde edeceği ödülü arzulama derecesidir. Belirli bir ödül herkes tarafından aynı şekilde istenmemekle birlikte farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulanır. Yüksek valens, kişinin daha fazla çaba harcamasına sebep olur.

Bu kuramdaki ikinci ana unsur bekleyiştir. Bekleyiş kişinin algıladığı bir olasılıktır ki bu olasılık belirli bir çabanın belirli bir ödülle ödüllendirileceğinin farkında olmaktır. Eğer kişi çabalayınca belirli bir ödülü elde edeceğine inanıyorsa daha fazla çaba gösterir. Kişinin motive olabilmesi için hem valensi hem de bekleyişi yüksek olmalıdır. Kişi bütün bilgi, yetenek ve enerjisini kendi isteğiyle, kendi arzusuyla ortaya koyar.

Modelin üçüncü unsuru ise araçsallık'tır. Araçsallık; şunu yaparsam şu sonucu elde ederim anlamındadır. Bu kavramdan bahsetmek için öncelikle birinci ve ikinci derecedeki sonuçlardan bahsetmek gerekir. Bir davranıştan elde edilen temel (birinci derecedeki) sonuçlar, o işi yapma ile doğrudan ilişkilidir ki bunlar verimlilik, devamsızlık, işgücü devri ve verimliliğin niteliğidir. İkinci derecedeki sonuçlar ise birinci derecedeki sonuçlar nedeniyle verilen ödül ve cezalardır. Vroom'un üzerinde durduğu kavram olan araçsallık; ücret artışı, yükselme ve grup tarafından kabul edilme ya da reddedilmedir. Araçsallık, birinci derecedeki sonuçların, ikinci derecedeki sonuçlarla ilişkisi hakkında bireyin algısıdır (Tunacan, 2005).

Victor Vroom'un Beklenti Kuramına göre; işteki başarı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranış sonucunda elde edilmiştir (Özkalp, 1996). Ancak birey, göstereceği çaba sonucunda kendinden beklenen başarıya ulaşacağına inanmalı ve kendisine verilecek ödülü arzulamalıdır (Eren, 2006).

Kuram gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Çünkü insanların herhangi bir ödüle ihtiyaç şiddetleri zaman içinde değişmektedir. Yani insanın beklentileri zaman içinde şiddetle değişim göstermektedir. Kısaca belirtelim ki, tüm sorunlara rağmen bu kuram yöneticilerin çalışanların amaçlarını dikkate almaları, ödül ve cezalandırma dağıtımına dikkat etmeleri gerektiğini vurgular (Eren, 2004).

Lawler ve porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı.

Edward Lawler ve Lyman Porter'a göre kişinin yüksek bir çaba göstermesi sonucu illa ki yüksek bir performans meydana gelmez. Çünkü iki değişken bu durumu etkileyebilmektedir. Bu değişkenler kişinin sahip olduğu bilgi ve yetenektir. Kişinin bilgi ve yeteneği yeterli değilse ne kadar çaba harcarsa harcasın etkin performans göstermeyecektir. Diğerisi ise kişinin kendisi için algıladığı roldür. Bu roller aslında kişiden beklenen davranış türleri yani, çalışanın yetki ve sorumlulukları tanımlanmış görevleridir (Balci, 1989). Eğer iş görenin çalıştığı işyerinde görev tanımları yapılmamışsa, yetki ve sorumluluklar tam olarak

belirlenmemişse, başarıyı ve güdülemeyi etkileyecek rol çatışmalarına rastlanabilecektir. Bu nedenle güdülemeyi kolaylaştırmak için olumlu bir örgütsel yapı ve plan yapılmalıdır (Eren, 2011).

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı'na göre bilgi, yetenek, çaba ve algılanan rol değişkenlerine göre kişinin yaptığı performans belirli bir ödülle ödüllendirilecektir. Vroom' un modeline ek olarak bir de eşit ödül değişkeni söz konusudur. Çalışanlar kendi performansı ile diğerlerinin performansını karşılaştırır ve kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir düşünceye sahip olur. Eğer kişinin aldığı ödül düşündüğü eşit ödülünden az ise tatmin olmayacaktır ve beklentisi olumsuz sonuçlanacaktır. Tatmin olma derecesine göre de sonucun değeri ve beklentisi bu durumdan etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir (Koçel, 2005).

Bu kuramda yüksek başarının yüksek iş doyumunu sağlayabilmesi için çalışanların beklentileri ile verilen ödül arasında bir dengenin kurulması ve iş yerinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir.

Denklik (Eşitlik) kuramı.

R.Stocy Adams'a göre Eşitlik Kuramı alınan ve verilen ile ilgili olarak varılan algısal bir değerlendirmedir (Çoban, 2010). Bu kurama göre kişinin iş başarısı ve iş doyumunun derecesi çalıştığı ortamda karşılaştığı eşitlik ve eşitsizliklere bağlıdır. Bu teorinin odak noktası çalışanların iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun güdülenmeyi etkilediğidir (Öztabak, 2002)

Aslında iş görenler, işe yeni başladığında kendi hayallerinde olup yazılı olmayan psikolojik bir anlaşma yapmaktadırlar ki bu iş görenler tarafından bilinçli olarak yapılmamaktadır. Psikolojik anlaşma temelde alış veriş kuramına bağlı olduğundan iş görenlerin örgütte kalmaları kazandıklarının kayıplarından daha fazla olması halinde

mümkündür. Yani aldıkları verdiklerinden fazlaysa ve dağıtılan ödüller diğer iş arkadaşlarınınca eşit ise işe devam ederler (Koçel, 2005).

Birey kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitliğin ve dengenin olduğuna inanırsa huzurlu olur. Eğer eşitsizlik devam ederse birey dayanma gücünün son noktasında işten ayrılma kararı verir. Birey örgütten ayrılmamak için dirense bile örgüt içindeki arkadaşlık ilişkileri olumsuz şekilde etkilenecek ve bir yalnızlığa itilmiş olacaktır. Ödül adaletinde bir dengenin aranmasının sebebi düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkileri azaltmak içindir. Ancak, bireyler algı ve değerlendirme yönünden çok farklı olduklarından ve öznel biçimde davrandıklarından nesnel (objektif) bir denge kurmanın hayal olduğu sonucuna varılabilir. Bu nedenle örgütlerde söz konusu olumsuz duygular sonucu ortaya çıkan çatışmalar önlenememiştir (Eren, 2006)

Eşitlik kuramı, çalışanların işe ilişkin davranışlarının anlaşılması açısından önemli katkılar sağlamıştır. Hissedilen eşitlik durumları, çalışanların işe ilişkin tutumlarını, iş doyumlarını ve iş çevresine ilişkin tepkilerini yakından etkilemektedir. Para, çalışanların açıkça görüp ölçebilecekleri bir ödül türü olduğundan eşitlik kuramı parasal ödüllere ve ödüllerin dağıtılış biçimlerine çok önem vermektedir (Şimşek vd., 2001).

Amaç kuramı.

Amaç kuramının oluşumuna en büyük katkı 1960'lı yılların sonunda Edvin Locke tarafından yapılmıştır. Belli bir amaç oluşturması halinde iş motivasyonunun sağlanacağını belirtilmiştir. Bu amaçlar iş görene çaba arttıkça yapabileceğinin sınırının ne kadar artabileceğini ve çabalarının sonucunda ne bekleyebileceğini gösterir. Amaçların bireyler için anlamlı ve hayatına yakın olması gerekirken aynı zamanda da gerçekçi ve ulaşılabilir olması da gerekir. Makul ölçüde belirlenen amaçlar performansı arttırmakta iken zor amaçlar ancak birey tarafından kabul edilip istendiğinde kolay amaçlardan daha yüksek performans

sağlamakta ve birey daha fazla motive olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 1996). Kabul edilmediğinde ya da zorlama yoluyla benimsetildiği durumlarda ise performans düşmektedir.

Bireyler çevrelerinden aldıkları uyarıyı algısal olarak değerlendirip kişisel olarak bir yargıya ulaşmaktadır. Yani çevre bir takım bilgileri kişiye sağladığından bireylerin değerlendirmelerinde etkili olabilir. Bunun sonucunda da motivasyonu belirleyen bir olgu olarak amaçlar ve niyetleri belirlemiş olur (Akkuş, 2010). Yani bireyler ihtiyaçları ile değil de kendi amaçları, beklentileri ve niyetleri yönünde harekete geçerler.

İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Çalışana Etkisi

Bir toplumu çağdaş uygarlık seviyesine ulaştıran en önemli öge, eğitimidir. Ancak önemli olan eğitim sisteminde yer alan insan girdisinin niteliğidir. Bu insan, ideal olan bir sistemi işlemez hale getirebileceği gibi en olumsuz şartları içeren bir sistemde nitelikli ürünler ortaya koyarak sistemin işlenebilirliğini de sağlayabilir (Celep, 2000).

İş, insan yaşamının önemli bir parçası olduğundan çalışanın işinden sağladığı doyum çok önemlidir ve dolayısıyla yaşamı etkiler. İnsan, önemli gördüğü bir alandaki duygularını, diğer alanlara da yansıtır. Mesela öğretmenlerin mesleğini icra ederken karşılaştığı birtakım olaylar iş dışındaki hayatını etkileyebilirken iş dışında yaşadığı duygular da işini etkileyebilir. İşini haz duyarak yapan bir öğretmen iş dışındaki yaşantısında bedensel ve ruhsal sağlığı yerinde mutlu bir hayat sürerken aynı zamanda da iş yaşamında öğrencileriyle etkin bir şekilde ders işleyip öğrencilerinin de geleceğini olumlu yönde etkileyebilir (Başaran, 1982).

İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbiriyle uyumlu olduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1982). Çünkü öğretmenler yönetimin sunduğu imkânlar dâhilinde istek ve ihtiyaçlarını giderecektir. Eğer bu imkânlar yeterli seviyede olursa birey mutlu olacak ve işinde doyuma ulaşacaktır. Yönetimin sağladığı imkânlar kişinin bireysel amaçlarına ulaşmasına yardımcı olurken, aynı zamanda örgütsel amaçların da benimsenmesini sağlar. Böylelikle kişinin çalışma arzusu artar ve işe daha fazla yoğunlaşmasını sağlar. Bu durum da

bireylerin ihtiyaçlarının karşılanma derecesi ile örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyinin uyumlu olduğunu gösterir (Eren, 1998).

İşteki doyumsuzluk ise çalışana üzüntü vermekte, onu olumsuz duygulara itmekte ve işini verimli bir şekilde gerçekleştirmesine engel olmaktadır. İş hayatı insan yaşamının önemli bir kısmını işgal etmektedir. İş yerindeki olumsuz ruh hali ve bunun devamlılığı kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. İşteki doyumsuzluk çalışana zarar verdiği gibi örgüt ve diğer çevreye de zarar vermektedir. Örneğin iş yerinde mutsuz bir öğretmenin ruh sağlığı bozulabildiği gibi sonrasında yaşadığı stres beden sağlığını da etkileyebilir. Beden sağlığı bozulan öğretmen devamsızlıklara başvurabilir ve sonrasında işi bırakabilir.

Herzberg, kötü denetim, ücret konusundaki haksızlıklar, kötü ya da yetersiz çalışma koşullarının tatminsizlik yarattığını belirtmiştir (Silah, 2000). Bu tatminsizlik ise işten bıkkınlık, devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Durum böyle olunca işinden memnun olamayan öğretmen işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İş yerinde amirleriyle ve diğer meslektaşlarıyla sürekli kavga halinde olacak, öğrencileriyle yeterince ilgilenemeyecek, onların sorunlarıyla ilgilenmek istemeyecek, derste yapıcı ve çözüm odaklı olmak yerine sorunları yüzeysel bir şekilde çözmeye çalışacak, belki de çözümsüz bırakacaktır.

İş doyumsuzluğunun çalışana etkileri farklı şekillerde olmaktadır. Bunları alt başlıklar halinde sıralayabiliriz.

Beden sağlığına etkisi: İş yaşamında yoğun baskı sonucu gelişebilen, fiziksel ve duygusal bir çöküntü hali yaratabilen iş doyumsuzluğu, iş doyumunun düşmesine, anksiyete, depresyon vb. ruh sağlığının bozulduğu durumlara ve beden sağlığının yitirilmesine neden olabilmektedir.

Ruh sağlığına etkisi: Doyumsuzluk, çalışanda değişik derecelerde kaygı ve stres yaratmaktadır. Ruh sağlığının bozulması iş görenlerin yeteneklerini kullanabilme olanaklarını

yitirmelerine neden olmakta ve işi anlamlı şekilde yapabilmelerini engellemektedir. Aşağılayıcı, sıkıcı, hayal kırıklığı yaratan bir işte çalışmak, iş doyumsuzluğuna ve ruh sağlığının bozulmasına yol da açabilir (Çetinkanat, 2000).

İşten bıkkıma: İş doyumsuzluğu, kişinin işinden kısa sürede bıkkımasına ve örgüte yabancılaşmasına neden olabilir. İş gören de örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu reddeder. Örgütün yönetimine, toplumsal etkinliklerine, görevine arkasını dönmekle birlikte örgütü ve işi ile gurur duymamaya başlar. Sonucunda da örgüt dışında kendine doyum kaynakları arar.

Devamsızlık: İş görenin işine değişik bahanelerle gelmemesi veya geç kalması iş doyumsuzluğu sonucunda kendini gösterir. İş doyumunu elde edemeyen ve mutsuz olan bireyler işi güç bulmaya başlar. Sonucunda da o ortamda bulunmamak için ellerinden geleni yaparlar.

Kavgacılık: İş doyumsuzluğu ile karşı karşıya kalan çalışanın, psikolojik durumunun da kötü olması nedeniyle, diğer çalışanlara oranla kavga eğilimi daha fazladır. Beraber çalıştığı örgütle ve ruhen kendi içinde sürekli bir kavga halindedir.

İş bırakma: Bireyin örgüte karşı tutumları olumsuz ise birey örgütün amacına ulaşmasında aracı olamayacağını düşünerek örgütü beğenmeyebilir. Bu noktada bireyin başvuracağı seçenek işten ayrılmaktır.

Mesleki Tutum İle İş Doyumu Arasındaki İlişki

İş doyumunu çalışanların mesleklerine yönelik tutumlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bireyin çalışma hayatı boyunca duydukları, gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri sevinç ve üzüntüleri olur. Bu duygu birikimleri sonucu da işlerine karşı tutumları oluşur. İş doyumunu bu tutumun genel yapısıdır. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ve olumsuz olabileceği için, çalışanları işyerinde tutmanın temel faktörlerinden biri de iş doyumunu olmaktadır (Ersever, 1995). İşine karşı iş doyumunu yüksek olan kişinin çalışmaya ve işine karşı olumlu tutumlar geliştirmesi söz konusu iken, buna zıt biçimde, işinden doyum sağlayamayan bir kişi de,

çalışmaya ve işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi söz konusu olacaktır. Böylece olumlu tutuma sahip olan kişiler işe gelmekten zevk alarak yaratıcılıklarını üst düzeyde kullanıp verimlerini artırmış olurken iş doyumsuzluğu yaşayan kişiler ise bıkkın, hayattan zevk alamayan ve kimseye faydası olamayan kişiler olacaktır.

Çakır'a göre, kişinin mesleğinde başarılı olmasının nedeni onların mesleğe yönelik olarak geliştirdiği tutumlardır. Mesleğine karşı olumlu bir tutuma sahip olmayan, mesleğini sevmeyen kişilerin mesleğinde başarılı olamayacağı toplumda kabul gören bir kanıdır (Çeliköz, 2010).

Öğretmenlik mesleği sabır, özveri ve sürekli çalışma gerektiren bir meslektir. Bunu sağlayabilmek mesleğini sevmekle mümkündür. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerine karşı geliştirmiş oldukları olumlu tutumlar onların mesleki doyumları ile son derece ilişkilidir.

Bireyin belirli bir mesleğe ve mesleğin içerdiği etkinliklere yönelik tutumları bilinirse o meslekteki başarısı ve iş doyumunu yordanabilmektedir (Sandıkçı, 2011). Bu nedenle, hangi branş olursa olsun, öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları, öğretmenlik mesleğini daha fazla çaba harcayarak icra etmelerinde ve daha başarılı olmalarında önem taşımaktadır (Çeliköz ve Çetin, 2004).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır (Sinan, 2008). Yani bireylerin iş doyumunu, kendilerinin tutumları ve algıları ile ilgilidir. Tutum bireylerin öznel kararlarının bir bileşimidir. Tutumlar da iş doyumunu gibi bireylerin kendi yaşantıları sonucunda oluşan deneyimlerin bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Özkalp ve Kırel, 2011). Böylece birey eğer işinde doyuma ulaşırsa, işi için gerekli özveriyi gösterebilecek tutumları geliştirebilir. Olumlu tutum içinde olan bireyler işi için gerekli olan zorlukları isteyerek ve kolaylıkla aşabilecek çabayı gösterebilecek, yılmadan usanmadan kendini doyuma ulaştıran, muylu olmasını sağlayan iş için gayret gösterecektir. Bu tür

tutumların, örgütlerin rekabet edebilirliği açısından olumlu etkiler yaratacağı ve örgütleri üst kademelere taşıyacağı ve fark yaratacağı ortadadır.

“Tanrıöğen’in (1997) Medved (1981), Schackmuth (1979), Weaver (1977) ve Holdaway (1978) gibi araştırmacıların yaptıkları araştırma sonuçlarından aktardığına göre, öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının olumlu olması iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir’ (Sandıkçı, 2011).

Mesleğini seven ve öğrencilerine bir konuyu içtenlikle, seve seve anlatan bir öğretmen mesleki doyuma kolaylıkla ulaşabilir. Bütün bunlardan yola çıkarak mesleki tutumun iş doyumunu üzerinde etkili olduğu ya da birbiriyle ilişkili olduğu sonucuna varılabilir.

İş Doyumu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Yurt içinde yapılmış araştırmalar.

Yurt içinde yapılmış çalışmalardan biri Balcı (1985) tarafından hazırlanan “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” adlı çalışmadır. Bu çalışmada Balcı okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerini ve iş tatminine etki eden faktörleri araştırmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde; İş ve işin niteliği faktörüne ilişkin yaşa göre farklı doyum düzeyleri bulunmuştur. İş doyumunda birinci etken birlikte çalışılan iş arkadaşları ile ilişkiler, son etken de ücret olarak görülmektedir. Örgüt ortamındaki sağlıklı ilişkilerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Eğitim yöneticisinin iş doyumunsuzluk düzeyinin düşük olduğu, eğitimcilerin iş doyumunun yükseltilmesinde, çalışan ve emekli olanların ücretlerinin artırılmasının önemli bir etken olduğu görülmektedir. Araştırmanın alt grupları olan ilkokul, ortaokul, lise ve meslek lisesi yöneticileri arasında iş doyumunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Özdemir (1982) tarafından hazırlanan ‘Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin Yeri ve Sağladığı Doyum’ adlı çalışmasından da öğretmenlerin ücretlerini yetersiz buldukları ve tatminsizlik duydukları sonucuna ulaşılmıştır (Öztabak, 2002).

Günbayı'nın (2001) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" konulu araştırmasında, iş doyumunu açısından Malatya il merkezindeki 33 ilköğretim okulunda görev yapan 221 öğretmenin görüşleri araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek ile belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, çalışanlar arası ilişki ile yönetim ve denetim biçimi etkeninde çok yüksek; yükselme, iş ve işin niteliği, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanaklarında yüksek; çalışma koşullarında orta; ücretler etkeninde düşük düzeyde iş doyumunu sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin "çalışma koşulları, yönetim ve denetim biçimi ve ücretler" gibi etkenlerde kadınlardan daha fazla doyum sağladıkları görülmüştür. Yaşlı öğretmenler genç öğretmenlere göre ücret ve çalışma koşulları etkenlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Kıdemi fazla olan öğretmenler de çalışma koşulları etkeninde daha fazla doyum sağlamışlardır. Öğretmenler aldıkları eğitime göre de iş doyumunu düzeyinde anlamlı farklılıklar göstermişlerdir. Öğrenim durumu düşük öğretmenler öğrenim durumu yüksek öğretmenlere göre çalışanlar arası ilişkiler etkeninden daha fazla tatmin olmuşlardır.

Direk (2003) "Farklı Kurum ve Branşlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları" adını taşıyan çalışmasında; Zonguldak ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı kurumlarda çalışan iş görenlerin iş doyum düzeylerini ölçmüştür. Yapılan araştırma sonuçlarına göre:

1. Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi "orta" bulunmuştur. Alt boyutlar açısından incelendiğinde Yönetim alt boyutu "orta" iken İnsan İlişkileri "yüksek", Çalışma Koşulları "düşük", İşin Niteliği "yüksek" ve Statü Hukuku alt boyutu ise "düşük" bulunmuştur.

2. Cinsiyet değişkeni açısından, kadın ve erkek öğretmenlerin genel iş doyumunu "orta" bulunurken kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyi erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyine göre daha yüksek bulunmuştur.

3. Medeni durum değişkeni açısından, genel iş doyumunu "orta" bulunmakla birlikte bekâr öğretmenlerin iş doyum düzeyi evli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

4.Mesleki deneyim açısından, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyi “orta” düzeyde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi diğerlerinden daha yüksek bulunurken 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerle, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin genel iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

5.Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi “orta” bulunmuştur. En yüksek iş doyumunu 21-30 yaş grubunda çıkarken, en düşük iş doyumunu 31-40 yaş grubunda görülmüştür.

6.Eğitim durumu değişkenine göre, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, en yüksek iş doyumunu Yüksek Lisans mezunlarında, en düşük iş doyumunu Lisans mezunlarında görülmüştür.

Şahin’in (1999) “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırması İzmir ilinde görev yapan 583 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri kısmen doyumlu bulunmuştur. Öğretmen lisesi / ön lisans tamamlama mezunları ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi, eğitim enstitüsü / eğitim yüksek okulu ve eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Kıdemlerine göre 0 – 1 yıl ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 7 – 12 yıl kıdemi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni ve bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılığa rastlanmamıştır.

Herzberg’in Çift Etmenler Kuramı’nın öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki geçerliliği ve iş doyumunda hangi faktörlerin daha etkili olduğu farklı kademelerde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelenmiştir. Yapılan araştırmada, iş doyumunun yüksek

olmasını sağlayan etmenlerin % 69'unun başarı, işin kendisi ve tanınma olduğu, en çok doyumun %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemlerinin seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkileri olduğu saptanmıştır. Doyumsuzluğun saptandığı değişkenler toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi olarak bulunmuştur (Litt ve Turk (1985); Sergiovanni (1967); Wiggins (1984)'den Akt: Şanlı, 2006).

Sarpkaya'nın (2007) "Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu" adlı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları araştırılmış, araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin en düşük iş doyumunu sağladığı etkenin ücret olduğu, ikinci en düşük düzey olarak çalışma koşulları etkeninin olduğu görülmüştür. En yüksek iş doyumunu ise ilişkiler boyutundadır. Okulların imkânlarının iyi olması iş doyumlarını olumlu etkilemiştir. Yaşlı öğretmenlerin iş doyumunu genç öğretmenlere göre daha fazladır. Eğitim fakültesinden mezun öğretmenlerin ve kıdemi yüksek olan öğretmenlerin de iş doyumunu yüksek bulunmuştur.

Çetinkanat (2000), farklı üniversitelerde çalışan araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri üzerinde "Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu" adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre görev unvanları yükseldikçe iş doyumunun arttığı saptanmıştır. Araştırma görevlilerine daha iyi olanaklar sağlanması gerektiği, yönetim biçimi, çalışma ve yükselme olanakları sağlanarak doyumumsuzluğun giderilmesi gerektiği belirtilmektedir.

İncir'in (1990) "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme" adlı çalışmasında işte doyumumsuzluk yaşayan çalışanların işten ayrılabilirdiği, işte sürekli devamsızlık gösterdiği ve işi yavaşlattığı belirtilmiştir.

Demirel (2006), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri" adlı araştırmasını Denizli ilindeki sınıf öğretmenlerine uygulamış ve sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta derecede olduğunu saptamıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri; cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemekle birlikte yaşa göre yaptığı incelemelerde 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaştakilere göre daha doyumlu, kıdeme

göre 20 yıl üzerindekiilerin 11-19 yıla göre daha doyumlu, eğitim düzeyine göre ise Eğitim Enstitüsü ve Yüksekokulu mezunlarının Eğitim Fakültesi mezunlarına göre daha doyumlu olduğunu saptamıştır.

Orhan (2013), “Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve İş Doymu Düzeyleri” adlı araştırmasını İzmir il sınırları içinde 26 ilçede görev yapan aday öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiştir. Aday öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kısmen düzeyinde bulunmuş ve mesleği seçme nedenlerine göre farklılaşmıştır. Cinsiyet, yaş, branş mezun oldukları fakülte ve çalışmakta oldukları kurum değişkenlerine göre farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerinden etkilenip öğretmen olanların iş doymu, iş garantisi olsun diye öğretmen olanlardan daha olumlu bulunmuştur.

Özcan (2013), devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerini bazı demografik değişkenler açısından saptamak amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaş ve kıdem değişkenlerinde anlamlı bir farklılık görülmemekle birlikte öğrenim ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık görülmüştür. Öğrenim durumu değişkenine göre ön lisans mezunlarının iş doymu lisans ve master mezunu öğretmenlere göre daha düşüktür. Lisans ve master mezunları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Branş değişkeni açısından ise en yüksek iş doymu rehber öğretmenlerde, en düşük iş doymu ise bilişim ve teknoloji öğretmenlerinde görülmektedir.

Yurt dışında yapılmış araştırmalar.

Wiggins (1984), 123 okul danışmanının iş doymuları ile kişisel ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, çalışma süresi, kişilik ve yaş değişkenleri ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, iş yerine uyum ve mesleki kıdem ile iş doymununun anlamlı düzeyde ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Dinham ve Scott (1997), öğretmen doyum ve doyumsuzluğunu anlamak, öğretimi yönlendirmek, öğretmen değerleri ve sağlığını geçerli kılmak amacıyla “ Öğretmen Doyum Örneği” isimli bir araştırma yapmıştır. Araştırma 72 okulda görev yapan 892 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen bulgular; öğretmenlerin, kendilerini geliştirmekle, öğrenci başarısı ve öğrencilerle pozitif ilişkiler kurarak güdülendiklerini ortaya koymakta ve bu faktörler sayesinde öğretmenler işten doyum sağlamaktadır. Doyumsuzluk sebepleri ise, eğitim sisteminin hızla değişmesi, okullardaki beklentilerin artması, öğretmenlerin toplumdaki yeri ile ilgili destek yetersizliği gibi etkenlerden kaynaklanmaktadır (Şahin, 1999).

New Brunswick Eğitim Departmanı ile New Brunswick Üniversitesinin yaptığı ortak bir çalışma (1996) sonucu, kadın öğretmenlerin erkeklere oranla mesleklerinden daha fazla doyum sağladıkları saptanmıştır. Meslekte uzun yıllar çalışma doyumunu azaltmakta, çalışılan yerin imkânları ise öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Yönetim kontrolünün de iş doyumunda önemli etkisi bulunmaktadır. Cinsiyet ve kıdem arasında ise anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır (Öztabak, 2002).

Litt ve Turk (1985) öğretmenlerin işten ayrılmasına sebep olan stres kaynakları ve doyumsuzluk durumları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla 291 öğretmen üzerinde bir çalışma başlatmıştır. Hoşnutsuzluk ve stresin; yetersiz maaşlar, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, öğretmen-öğrenci ilişkisi, yüklü program, rol belirsizliği ve fazla kırtasiyecilik gibi sorunlardan kaynaklandığını ve iş doyumsuzluğuna sebep olduğunu saptamıştır.

Dugger, French, Peckham ve Starkweather (1991) tarafından öğretmenlerin iş tatminiyle ilgili bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın bulguları, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını da desteklemektedir. Özellikle işte saygı ve kendini gerçekleştirme faktörleri iş tatminiyle ilgili ayrı bir öneme sahip gözükmeyle birlikte öğretim dışı görevler tatminsizliğin en önemli sebebi olarak görülebilmektedir (Öztabak, 2002).

Hunt ve Saul tarafından yapılan araştırmada yaş, kıdem ve iş doyumunu arasındaki ilişki açıklığa kavuşturulmak istenmiştir. 1975 yılında yapılan çalışma sonucunda, çalışanların hem yaş hem de iş yerindeki kıdemleri ile genel iş doyumları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Sun, 2002).

Aliyev (2004), yaptığı araştırmada Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devletine bağlı liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiştir. Çeşitli değişkenlere göre incelediği araştırmasında iş doyumunu düzeyi ile medeni durum, mezun oldukları alan, branş, mesleki kıdem, ders yükü, aile geliri, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ve yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. İş doyumunu düzeyi ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Azerbaycan'daki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri Türkiye'deki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Stemple (2004), araştırmasında Virginia'daki yüksek okul müdürlerinin iş doyum düzeyini incelemiştir. Hangi boyutların yüksek ve düşük iş doyumuna sebep olduğunu ortaya çıkar mıştır. Buna göre; yüksekokul müdürlerinin sosyal servis, moral değerler ve yaratıcılık boyutlarında yüksek iş doyumuna; ücret, yükselme ve tanınma boyutlarında ise düşük iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Bölüm V: Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, kullanılan veri toplama araçları, veri toplama araçlarına ilişkin güvenilirlik çalışmaları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla betimsel nitelikte ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde iki veya daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını veya değişim derecesini belirlemek amaçlanmaktadır (Karasar, 2011). Tarama modelinde bir grubun belirli özelliklerini belirlemek amacıyla veriler toplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2009). Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, herhangi bir şekilde etkileme çabası olmadan kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2006).

Evren ve Örneklem

Araştırma sonuçlarının geçerli, güvenilir ve kullanılabilir olması için verilerin toplandığı kaynağın özelliği çok önemlidir. Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istediği elemanlar bütünüdür (Karasar, 2011). Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ili Gelibolu ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak görev yapan 493 öğretmen oluşturmaktadır. Gelibolu'da görev yapan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem grubu üzerinde yapılır ve alınan sonuçlar ilgili evrene genellenir. Bu çalışmada örneklem alma yoluna gidilmeyip evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Anketler Gelibolu'daki okullara dağıtılmış ve 300 kişiden geri dönüş sağlanmıştır.

Çalışmada bağımsız değişkenler olarak, sonuçları etkileyeceği düşünülen cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, medeni durum, çalışmakta olduğu eğitim kademesi,

öğretmenlikteki toplam hizmet süresi ve çocukluk hayali değişkenleri kullanılmıştır. Örnekleme yer alan öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilgili betimsel veriler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	f	%
Kadın	223	74.3
Erkek	77	25.7
Toplam	300	100.0

Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde kadın öğretmenlerin araştırma örnekleminin % 74,3'ünü, erkek öğretmenlerin ise araştırma örnekleminin % 25,7'sini oluşturduğu görülmektedir. Bu durum Gelibolu ilçesindeki öğretmenlerin çoğunluğunun kadın olduğunu göstermektedir. Çeşitli araştırmalarda da kadınların öğretmenliği daha fazla tercih ettikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 3

Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

<i>Yaş Aralığı</i>	f	%
20-25	14	4.7
26-30	72	24.0
31-35	85	28.3
36-40	51	17.0
41 ve üzeri	78	26
Toplam	300	100.0

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin % 4,7, 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin % 24, 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin % 28,3, 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin % 17, 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin ise % 26 oranında olduğu görülmektedir. Yüzdeler kıyaslandığında 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin çoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılabılır.

Tablo 4

Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

<i>Branş</i>	f	%
Sınıf öğretmenleri	80	26.7
Branş öğretmenleri	220	73.3
Toplam	300	100.0

Çalışmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımına bakıldığında branş öğretmenlerinin % 73,3 ile sınıf öğretmenlerine göre araştırma örnekleminin daha büyük bir kısmını oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

<i>Eğitim Durumu</i>	f	%
Öğretmen Okulu	3	1
Ön Lisans	9	3
Lisans	258	86
Yüksek Lisans	30	10
Toplam	300	100.0

Örnekleme yer alan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre dağılımına bakıldığında; Lisans mezunlarının % 86 ile ilk sırada olduğu görülmektedir. Yüksek Lisans mezunlarının % 10, Ön Lisans mezunlarının % 3, Öğretmen Okulu mezunlarının ise % 1 oranla çok düşük olduğu görülmektedir. Bu dağılım öğretmenlerin çoğunun Lisans mezunu olduğunu göstermektedir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

<i>Medeni Durum</i>	f	%
Evli	252	84
Bekâr	48	16
Toplam	300	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımına bakıldığında; Evli öğretmenlerin % 84 oranında, bekâr öğretmenlerin % 16 oranında olduğu görülmektedir. Bu dağılım öğretmenlerin çoğunun evli olduğunu göstermektedir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesine Göre Dağılımı

<i>Eğitim Kademesi</i>	f	%
İlkokul	87	29
Ortaokul	110	36.7
Lise	103	34.3
Toplam	300	100.0

Örnekleme de yer alan öğretmenlerin çalışmakta oldukları eğitim kademesi değişkenine göre dağılımına bakıldığında; ortaokul öğretmenlerinin %36,7, lise öğretmenlerinin %34,3, ilkokul öğretmenlerinin % 29 oranında olduğu görülmektedir. Bu dağılım örnekleme de, her eğitim kademesinden de öğretmenin yer aldığını ve ortaokul öğretmenlerinin nispeten daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Süresine Göre Dağılımı

<i>Hizmet Süresi (yıl)</i>	f	%
1-5	53	17.7
6-10	104	34.7
11-20	86	28.7
21 ve üzeri	57	19.0
Toplam	300	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam hizmet süresine göre dağılımına bakıldığında 1-5 yıl arasında çalışanların % 17,7, 6-10 yıl arasında çalışanların % 34,7, 11-20 yıl arasında çalışanların % 28,7, 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin ise % 19 oranında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin oranlarına bakıldığında 6-10 yıllık öğretmenlerin (% 34,7) daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 9

Çocukluk Hayali Değişkenine İlişkin Dağılım

<i>Çocukluk Hayali</i>	f	%
Evet	145	48.3
Hayır	155	51.7
Toplam	300	100.0

Çocukluk hayali değişkenine ilişkin dağılıma göre öğretmenliğin, çocukluk hayali olmadığını belirten öğretmenlerin araştırma örnekleminin yaklaşık olarak % 51,7'sini, öğretmenliğin çocukluk hayali olduğunu belirten öğretmenlerin ise araştırma örnekleminin yaklaşık olarak % 48,3 'ünü oluşturduğu görülmektedir. Bu durum az bir farkla öğretmenliğin, öğretmenlerin çocukluk hayalleri olmadığını göstermektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, sekiz maddeden oluşan kişisel bilgi formu, Çetin (2006) tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum Ölçeği” ile ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin, iş doyumlarını ölçmek amacıyla Gençer (2002) tarafından yapılan yüksek lisans tezi için geliştirdiği “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeği.

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla Çetin (2003, 2006) tarafından hazırlanan Likert Tipi tutum ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla hazırlanan tutum ölçeğinin güvenilirlik çalışması için Cronbach Alpha yöntemi kullanılarak ölçekte yer alan maddelerin tutarlılığı incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirliği $\alpha = 0,946$ olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş doyumu ölçeği.

Araştırmada veri toplama aracı olarak ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarını ölçmek amacıyla Gençler (2002) tarafından yapılan yüksek lisans tezi için geliştirdiği “iş doyumu ölçeği” kullanılmıştır. İş Doyumu Ölçeği için Cronbach alfa değeri $\alpha=0,844$ bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının uygulanabilmesi için Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır. Alınan izin doğrultusunda, 20.10.2014 – 17.11.2014 tarihleri arasında anket formları okullardaki ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerine uygulanmıştır. Uygulama esnasında öğretmenlere araştırma ile ilgili gerekli bilgiler verilmiş ve ölçekleri ne şekilde yanıtlamaları gerektiği açıklanmıştır. Ölçme araçlarının cevaplandırılması sağlanarak geri alınmıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırma verilerinin istatistiksel çözümlenmesi için SPSS (21.0) (Statistical Packace for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden; frekanslar (f), yüzdeler (%), grupların görüşlerini bulmak için aritmetik ortalamalar (\bar{X}), ölçüt dağılımını bulmak için standart sapmalar (ss); öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, medeni durum, çalışmakta oldukları eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi ve çocukluk hayali değişkenlerine göre görüş farklılıklarını bulabilmek için “bağımsız gruplar için t-testi”, ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis testi, farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi ile post-hoc test tekniklerinden dunnet ve tukey testi, araştırılmak istenen değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulmak için ise Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Mesleki tutum anket formunda 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Veri girişinde ölçme aracının puanlanmasında; olumlu cümleler “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğinden “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğine doğru 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmıştır. Olumsuz cümleler de ise bunun tam tersi bir yol izlenerek “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğinden “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğine doğru 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlanmıştır (Çetin, 2003; Çetin, 2006).

Turgut ve Baykul’a (1992) göre, tutum ölçeğindeki verileri çözümlemenin yolu işaretlenmiş soru maddelerinden elde edilen toplam puanı, işaretlenen madde sayısına bölmektir. Bu yolla elde edilen istatistik 1 ile 5 arasında bir sayı verir ki bunlardan 1 ile 3 arasında olan tutum puanları olumsuz, 3 ile 5 arasında olan tutum puanları ise olumlu tutumu göstermektedir (Çetin, 2003; Çetin, 2006).

Kullanılan ölçeklerde yer alan maddelerin ortalama puanları değerlendirilirken Tablo 10’daki puan aralıkları kullanılmıştır:

Tablo 10

Mesleki Tutum İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Testi Güven Aralıkları

Puan Aralıkları	
1.00 – 3.00	3.00 – 5.00
Olumsuz	Olumlu

İş doyumu anket formunda öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler hangi düzeyde katıldıklarını belirlemek için “kesinlikle katılıyorum” (5), “katılıyorum” (4), “kısmen katılıyorum” (3), “katılmıyorum” (2) ve “kesinlikle katılmıyorum” (1) değerleri verilerek istatistikî çözümlenmeler yapılmıştır. Bu çözümlenmeler yapılırken eşit aralıklı beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinin alabileceği en düşük değer 1, en yüksek değer ise 5’tir.

Kullanılan ölçeklerde yer alan maddelerin ortalama puanları değerlendirilirken Tablo 11'deki puan aralıkları kullanılmıştır:

Tablo 11

İş doyumunu İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Testi Güven Aralıkları

Puan Aralıkları

1.00 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 5.00
Az	Orta	Yüksek

Bölüm VI: Bulgular ve Yorum

Bu bölümde ölçeklerin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar üzerinde durulmaktadır. Elde edilen bulgular, bağımsız değişkenlere göre tablolar halinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada alt problemlerinin düzenlenişindeki sıra göz önünde bulundurularak bulgular verilmiştir. Her bir ölçek maddesine verilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Analizler sonucunda elde edilen puanlar aşağıdaki şekilde tablolastırılmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeylerine ilişkin bulgular aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 12

İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Sd</i>
1.Benim için en ideal meslek öğretmenliktir	300	3.78	1.114
2.Bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim	300	3.40	1.275
3.Mesleğimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor	300	4.00	1.159
4.Öğretmenlik benim için bir tutkudur	300	3.53	1.051
5.Öğretmenliğin bence hiçbir cazip yanı yoktur	300	4.05	1.061
6.Öğretmenlik mesleğindeki tecrübem arttıkça bu mesleğe daha çok bağlanacağıma inanıyorum	300	3.63	1.071
7. Bu mesleğin bana çok şey kazandıracığını düşünmüyorum	300	3.55	1.226
8.Öğretmenlikten aldığım manevi doyumunu hiçbir şeye değiştirmem	300	3.70	1.131
9.Bu mesleği yapmaktan kimse beni alıkoyamaz	300	3.45	1.116
10.Öğretmenliğin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu düşünmüyorum	300	3.83	1.251
11.Bu mesleği bilerek ve isteyerek seçtim	300	4.05	1.038
12.Öğretmenlikten aldığım haz bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturuyor	300	3.59	1.064
13.Öğretmenlik mesleğini sevmiyorum	300	4.30	1.009
14.İnsanlara bir şeyler öğretmeyi sevdiğim için bu mesleği seçtim	300	3.88	1.031
15.Benden yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine öğretmenlik mesleğini seçerdim	300	3.52	1.216
16.Bu meslekte her zaman öğrenme ve öğretme heyecanı duymaktayım	300	3.89	.976

17.Bu meslekte başarılı olabilmek için çok gayret ediyorum	300	4.10	.819
18.Öğretmenlik mesleği beni ne maddi ne de manevi açıdan tatmin ediyor	300	3.61	1.134
19.Öğretmenlik mesleğini layıkıyla yaptığıma inanıyorum	300	4.09	.832
20.Aslında derslerden ve öğrencilerden bıktığım için öğretmenlik benim için yapacağım mesleklerin en sonuncusudur	300	4.42	.916
21.Öğretmenlik bilginin yanı sıra yetenek gerektiren bir meslektir	300	4.52	.751
22.Öğretmenlik paylaşımın en yoğun yaşandığı bir meslektir	300	4.43	.757
23.Zor durumda kaldığım için bu mesleği yapmayı düşündüm	300	4.29	.919
24.Uzun yıllar öğretmenlik yapacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum	300	3.92	1.132
25.Bu mesleği yaptıkça ciddiyetini daha iyi anlıyorum	300	4.00	.869
26.Daha iyi bir meslek bulursam bir an bile öğretmenlik yapmayı düşünmem	300	3.90	1.188
27.Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir	300	4.74	.558
28.Öğretmenlik onurlu bir meslektir	300	4.69	.607
29.Öğretmenlik gibi çileli bir mesleği uzun yıllar sürdürmekten çekiniyorum	300	3.51	1.299
30.Öğretmenlik mesleği hasta toplumları kurtaracak bir ilaç gibidir	300	4.32	.854
31.Sürekli kendini yenileme düşüncesi bu mesleğe devam etme konusunda beni düşündürüyor	300	3.84	1.028
32.Öğretmenlik mesleği bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslektir	300	3.40	1.238
33.Öğretmenlik vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında gelmektedir	300	4.63	.708
34.Sürekli bir sınıfta hapsolmek beni sinirlendiriyor	300	4.24	.919
35.Öğretmenlik çok sabır isteyen bir meslektir	300	4.70	.623
Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ortalama	300	3.99	.603

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeyi ($\bar{X} = 3,99$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 12'deki değerler incelendiğinde madde ortalamaları 1 ile 5 arasında bir değer aldığından ve 1 ile 3 arasında olan puanlar olumsuz, 3 ile 5 arasında olan puanlar ise olumlu tutumu gösterdiğinden bu durum öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının olumlu olduğunu kanıtlamaktadır.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeylerine ilişkin ortalamalara göre ölçekte “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde öğretmenlerin en çok katılım gösterdiği ifade “Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir (madde 27).” ($\bar{X} = 4,74$) ifadesidir. Daha sonra en çok katıldıkları ifadeler sırasıyla; “Öğretmenlik çok sabır isteyen bir meslektir (madde 35).” ($\bar{X} = 4,70$), “Öğretmenlik onurlu bir meslektir (madde 28).” ($\bar{X} = 4,69$),

“Öğretmenlik vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında gelmektedir (madde 33).” ($\bar{X} = 4,63$), “Öğretmenlik bilginin yanı sıra yetenek gerektiren bir meslektir (madde 21).” ($\bar{X} = 4,52$) ifadeleri öğretmenlerin “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde en yüksek katılım gösterdiği diğer dört ifadedir.

Tablo 12 incelendiğinde, “Kısmen katılıyorum” düzeyinde öğretmenlerin en düşük katılım gösterdiği ifadeler, “Bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim (madde 2).” ($\bar{X} = 3,40$) ve “Öğretmenlik mesleği bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslektir (madde 32).” ($\bar{X} = 3,40$) ifadeleridir. Yine sırasıyla “Kısmen katılıyorum” düzeyinde en az katılım gösterilen diğer dört ifade ise şu şekildedir: “Bu mesleği yapmaktan kimse beni alıkoyamaz (madde 9).” ($\bar{X} = 3,45$), “Öğretmenlik gibi çileli bir mesleği uzun yıllar sürdürmekten çekiniyorum (madde 29).” ($\bar{X} = 3,51$), “Benden yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine öğretmenlik mesleğini seçerdim (madde 15).” ($\bar{X} = 3,52$), “Öğretmenlik benim için bir tutkudur (madde 4).” ($\bar{X} = 3,53$) maddelerine öğretmenler “Kısmen katılıyorum” yönünde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenlik mesleğinin özveri ve sabır gerektiren, onurlu bir meslek olduğu yaygınca bilinen bir gerçektir. Bu nedenle öğretmenlerin çoğunluğu bu ifadelere en yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. Diğer yandan, öğretmenler bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim düşüncesine ise en az katılım göstermişlerdir. Günümüz şartlarında öğretmenlik mesleğinin koşullarının değişmesi ve daha da çok sabır ve özveri gerektiren koşullara dönüşmesi, öğretmenlerin bir ömür boyu bu mesleği icra etme yönünde teşvik etmemektedir. Yine öğretmenlik mesleğinin bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslek olduğuna “Kısmen katılıyorum” yönünde görüş belirterek, bu maddeyi araştırma kapsamında en az katılım gösterilen ifadelerden biri yapmış olmaları, öğretmenlik mesleğinin gidişatı açısından önemli bir yere dikkat çekmektedir. “Benden yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine öğretmenlik mesleğini seçerdim.” ifadesine öğretmenlerin katılmamaları, önceden

öğretmenlik mesleğini yapabileceklerini ve kendilerine uygun bir meslek olduğunu düşünmeleri neticesinde öğretmenliği seçenlerin artık bu mesleği sürdürecektir gücü kendinde bulamamalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinin şartları düzeltilmeli ve seçiciliği artırılmaya çalışılmalıdır. Mesleğine yönelik olumlu tutum içerisinde olması gereken öğretmenlerin ülkemizin geleceğini şekillendireceği unutulmamalıdır.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine ilişkin bulgular aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 13

İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Sd</i>
1.Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması	300	4.05	.943
2.Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık	300	3.38	1.146
3.Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	300	3.83	.975
4.Branşımın sağladığı mutluluk	300	3.96	.928
5.Mesleği özgürce gerçekleştirme	300	2.97	1.222
6.Mesleğimin rutin (tekdüze) olması	300	2.63	1.116
7.Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması	300	2.20	1.118
8.Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	300	1.90	.997
9.Hastalık, ölüm, doğum, depresyon gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması	300	2.13	.999
10.Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması	300	2.52	1.032
11.Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması	300	2.30	1.065
12.Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması	300	2.23	1.093
13.Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması	300	3.38	1.013
14.Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması	300	3.67	1.030
15.Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi	300	2.87	1.016
16.Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma	300	3.56	.960
17.İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma	300	3.66	.926
18.Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	300	3.86	.968
19.Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma)	300	4.02	.890
20.Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma	300	4.25	.791
21.Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	300	4.52	.751
22.Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması	300	3.37	1.125

23. Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkânların kullanılması	300	3.07	1.263
24. Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması	300	3.92	1.132
25. Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması	300	3.48	3.043
İş doyumunu ortalama	300	3.22	.543

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ortalama ($\bar{X} = 3,22$) olarak hesaplanmıştır ve orta düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenler, “Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu (madde 8).” ($\bar{X} = 1,90$), “Hastalık, ölüm, doğum, deprem gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması (madde 9).” ($\bar{X} = 2,13$), “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması (madde 7).” ($\bar{X} = 2,20$), “Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması (madde 12).” ($\bar{X} = 2,23$), “Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması (madde 11).” ($\bar{X} = 2,30$), maddelerinden de anlaşılacağı gibi öğretmenler bu maddelerde düşük iş doyumuna sahipken meslekleri onları maddi olarak tatmin etmemektedir. Ücret, öğretmenler için önemli görülmektedir. Tüm meslek kollarında yetersiz ücret, işe bağlılığı zedeleyen unsurlar arasında yer alır. Fakat bu durum diğer mesleklerle kıyaslandığında öğretmenlerin diğer meslek dallarından daha az ücret almasından kaynaklanmaktadır. Çünkü az ücret, öğretmenlik statüsüne uygun görülmemektedir. Ayrıca hastalık, ölüm, doğum, deprem gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların da yeterli olmaması düşük iş doyumuna sebep olmaktadır. Okuldaki ve okul dışındaki etkinliklerin gerçekleştirileceği alanların sınırlı olması ise yine iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

Öğretmenler, “Mesleği özgürce gerçekleştirme (madde 5).” ($\bar{X} = 2,97$), “Mesleğimin rutin (tekdüze) olması (madde 6).” ($\bar{X} = 2,63$), “Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması (madde 10).” ($\bar{X} = 2,52$), “Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması (madde 13).” ($\bar{X} = 3,38$), “Okul içindeki

ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi (madde 15).” ($\bar{X} = 2,87$), “Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkânların kullanılması (madde 23).” ($\bar{X} = 3,07$), “Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması (madde 24).” ($\bar{X} = 3,05$), “Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması (madde 25).” ($\bar{X} = 3,48$), “Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık (madde 2).” ($\bar{X} = 3,38$), “Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması (madde 22).” ($\bar{X} = 3,57$) maddelerinde ortalama düzeyde iş doyumuna sahiptirler.

Yetersiz şartlar, öğretmenlerin mesleğine daha bağlı olmalarını, diğer meslektaşlarıyla işbirliği içerisinde olmalarını, performanslarını üst düzeyde göstermelerini engellemekte ve iş doyumunu düşürmektedir. Bu durum düzeltilmediği sürece iş doyumunun ortalama düzeylerde seyretmesi normal görülmektedir. Okul idaresinin öğretmenlere bütün imkânları kullanmaları konusunda fırsat vermemesi ve öğretmenlere eşit yaklaşmaması öğretmenlerin iş doyumunu düşürmekte, bu durum ise öğretmenin şevkle ders işlemesine engel olmaktadır.

Öğretmenler, “Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması (madde 1).” ($\bar{X} = 3,85$), “Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk (madde 3).” ($\bar{X} = 3,73$), “Branşımın sağladığı mutluluk (madde 4).” ($\bar{X} = 3,67$), “Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması (madde 14).” ($\bar{X} = 3,47$), Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma (madde 16).” ($\bar{X} = 3,47$), “İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma (madde 17).” ($\bar{X} = 3,59$), “Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma (madde 18).” ($\bar{X} = 4,02$), “Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma) (madde 19).” ($\bar{X} = 3,93$), “Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma (madde 20).” ($\bar{X} = 4,08$), “Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma (madde 21).” ($\bar{X} = 4,02$), ifadelerinde yüksek iş doyumunu yaşamaktadır. Mesleğini seven, mesleğinin bilincinde olan ve öğrencilerini seven

öğretmenler şartlar ne olursa olsun mutlu olurlar ve yüksek verimle çalışırlar. Bunun temelinde, Atatürk'ün de üzerinde önemle durduğu, yeni neslin öğretmenlerin eseri olacağı bilinci yatmaktadır. Çağdaş Türk toplumunu, öğretmenlerin yetiştirdiği bireyler oluşturacaktır. Bu maddelerdeki sonuçlardan da görüleceği gibi, öğretmenlik bilinci iş doyumunu yükseltmektedir. İş birliği ve iletişim de iş doyumunu etkileyen unsurlardır. Öğrencilerle, öğretmenlerle, okul personeli ve idarecilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olmak öğretmenlerin iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu alt başlıkta öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeyleri bağımsız değişkenler (cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, medeni durum, çalışmakta olduğu eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi ve öğretmenliğin, kişinin çocukluk hayalindeki meslek olup olmaması) açısından incelenmiş ve tablolar halinde gösterilerek yorumlamalara gidilmiştir.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının bağımsız değişkenler açısından incelenmesi.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 14

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s.s.	sd	T	ρ
<i>Mesleki Tutum</i>	Kadın	223	4.07	.545	111.1	4.12	.000*
	Erkek	77	3.72	.684			

* $\rho < 0.05$

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin

öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile ($\bar{X} = 4,07$, $ss = ,545$) erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ($\bar{X} = 3,72$, $ss = ,684$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($t_{(111,1)} = 4,12$, $\rho = ,000$). Bu durumda cinsiyetin öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Kadın öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları erkek öğretmenlere göre daha olumlu bulunmuştur. Cinsiyet değişkeninin mesleki tutum üzerinde istatistiksel olarak anlamlı çıkması, kadınların kendileri için ideal bir meslek olarak öğretmenliği görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Soran ve Diğerleri'nin (1996) çalışmalarında da bu sonucu destekler nitelikte, kadınların öğretmenlik mesleğine karşı erkeklerden daha fazla olumlu tutum gösterdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak görüldüğüne dair yaygın bir görüş vardır.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının yaş değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 15

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Yaş Değişkeni Açısından

İncelenmesi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	ρ	Anlamlı Fark
<i>Mesleki Tutum</i>	Gruplar Arası	1.011	4	.253	.691	.599	-
	Gruplar İçi	107.996	295	.366			
	Toplam	109.007	299				

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile yaşları arasında fark olup olmadığını görmek için ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tutum düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$F_{(4-295)} = ,691$; $\rho > 0,05$]. Burada yaş değişkeni mesleki tutum üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

Yapılan Levene testine göre $\rho > 0,05$ olduğundan ($\rho = ,805$) “grupların varyansları kıyaslandığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur” şeklindeki yokluk hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda yaşın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin yaşları, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerinde fark yaratacak bir etkiye sahip değildir.

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Branş Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum.

Tablo 16

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Branş Değişkeni Açısından İncelenmesi

Branş	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Sınıf öğretmenleri	80	170.79	13663.00	7177.000	.015
Branş öğretmenleri	220	143.12	31487.00		

* $\rho < 0.05$

80 sınıf öğretmeni ile 220 branş öğretmeninden oluşan 300 kişilik bir grupta, hem sınıf öğretmenlerinin ($D(80) = 0,199$, $\rho = ,099$), hem de branş öğretmenlerinin ($D(220) = 0,031$, $\rho = ,000$) öğretmenlik mesleğine yönelik tutum boyutundaki dağılımları normal dağılıma uygun değildir. Bu nedenle “Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum boyutundaki puanlarının ortalaması birbirinden farklıdır” hipotezini test etmek için kullanılan parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi sonucuna göre; sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile branş öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark vardır ($U = 7177,000$, $\rho = 0,015$, $z = -2,443$, $r = -0,141$). Bu grupta branş değişkeninin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları branşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumlarının branş öğretmenlerine kıyasla çok daha olumlu olduğu söylenebilir.

Branş öğretmenlerinin sınavlara hazırlık için öğrencilere karşı kendilerini daha fazla sorumlu hissetmelerinin yarattığı stres, mesleki tutumlarının daha düşük olmasına sebep olmuş olabilir.

Öğretmenlerin içerisinde bulunduğu mevcut eğitim sistemi, öğretmenliğin diğer mesleklere göre kıyaslanabilir şartları ve eğitilmek istenen öğrencilerin yaşam şartları değiştikçe, öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları da değişecektir (Bayhan, 2009).

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 17

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

Branş	N	Sıra ortalaması	sd	X²	ρ	Anlamlı Fark
Ön Lisans	9	208.83	2	4.510	.105	-
Lisans	258	147.03				
Yüksek Lisans	30	148.02				

Kolmogorov- Simirnov testi ile testin normalliğine bakıldığında söz konusu değer 0,05’den küçük olduğu için, mevcut verilerin dağılımı ile normal olasılık dağılımı arasındaki ilişkinin $\rho < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve testin parametrik olmadığını söyleyebiliriz. Bu durumda Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan Kruskal Wallis testine göre öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($H= 4,510, SD= 2, \rho= ,105$).

Korkmaz'ın (2009) mezun olunan okul türü değişkenini alt boyutlara göre incelediği araştırmasında, öğretmenlerin; “Mesleğe Karşı Tutum”, “Öğrenci ve Öğrenmeye Karşı Tutum” ve “Öğretmen Tutum” ları mezun olunan okul türüne göre farklılaşmamıştır.

Eğitimin durumlarının farkı öğretmenlerin sınıfta, öğrencilerine karşı eğitim stratejilerini uygularken, konuyu öğretirken, öğretim etkinliklerini düzenlerken ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, mesleği severek yapan ve bilinçle seçen öğretmenlerin, eğitim durumlarındaki farklılıkları mesleki tutumlarına yansıtmadıkları söylenebilir (Bayhan, 2009).

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının medeni durum değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 18

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi

Medeni Durum	N	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Evli	252	147.34	37129.50	5251.500	.148
Bekâr	48	167.09	8020.50		

252 evli 48 bekâr öğretmenlerden oluşan 300 kişilik bir grupta, hem evlilerin ($D(252)=0,63$, $\rho=0,017$), hem de bekârların ($D(48)=0,133$, $\rho=0,034$) öğretmenlik mesleğine yönelik tutum boyutundaki dağılımları normal dağılıma uygundur. Bu nedenle “Evli ve bekârların öğretmenlik mesleğine yönelik tutum boyutundaki puanlarının ortalaması birbirinden farklıdır” hipotezini test etmek için kullanılan parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi sonucuna göre; evlilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile bekârların öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark yoktur ($U=5251,500$ $\rho=0,148$, $z=-1,446$, $r=-0,083$). Bu grupta medeni durumun öğretmenlik mesleğine yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Korkmaz'ın (2009) yaptığı araştırmada bekâr öğretmenlerin mesleki tutumları evli öğretmenlere göre daha olumlu bulunmasına rağmen öğretmenlerin “İnsancıl Düşünsel Yaklaşım”, “Mesleki Sorumluluk ve Ayrımcılık”,

“Mesleğe Karşı Tutum” ve “Öğrenci ve Öğrenmeye Karşı Tutum” puanları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Evli ya da bekâr bütün öğretmenler aile yaşamını etkilemeyecek çalışma standartlarına sahiptir. Öğretmenlerin, mesleklerini icra ederken özel hayatlarında mevcut düzenlerini etkileyen iş kaygısını fazla taşımadıkları düşünülmektedir. Bu nedenle evli ya da bekâr tüm öğretmenlerin mesleklerine karşı sergiledikleri tutumda ve işlerinden elde ettikleri doyumda medeni durumlarından kaynaklanan görüş ayrılıklarına düşmeyecekleri söylenebilir (Bayhan, 2009).

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çalışmakta oldukları eğitim kademesi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 19

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Açısından İncelenmesi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	ρ	Anlamlı Fark
<i>Mesleki Tutum</i>	Gruplar Arası	5.076	2	2.538	7.253	.001	1-3
	Gruplar İçi	103.931	297	.350			2-3
	Toplam	109.007	299				

* $\rho < 0.05$

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çalışmakta oldukları eğitim kademesi açısından farklılık gösterip göstermediğini görmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tutum düzeylerinde, çalıştığı eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür [$F_{(2-297)} = 7,253$; $\rho < 0,05$]. Burada eğitim kademesi değişkeni mesleki tutum üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmiştir.

Yapılan Levene testine göre $\rho < 0,05$ olduğundan ($\rho = ,014$) “grupların varyansları kıyaslandığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur” şeklindeki yokluk hipotezi kabul edilmemiştir. Yapılan dunnet testine göre $\rho < 0,05$ olduğu için eğitim kademesi ile

mesleki tutum arasında fark vardır. Bu fark ilkokul - lise ($\rho = ,001$) ile ortaokul - lise ($\rho = ,012$) arasında daha belirgin görülmektedir. Lisede çalışan öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları diğer eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlere göre daha düşüktür. Bu durum öğrencilerin yaşlarının büyük olması neticesinde derse hâkim olmanın zorlaşmasından kaynaklanıyor olabilir. Korkmaz'ın (2009) çalışmasında da I. kademedeki görev yapan öğretmenlerin “Mesleğe Karşı Tutum”, “Öğrenci ve Öğrenmeye Karşı Tutum” ve “Öğretmen Tutumu” boyutlarındaki tutum puanları diğer kademelere kıyasla daha olumlu bulunmuştur.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının meslekteki toplam hizmet süresi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 20

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	ρ	Anlamlı Fark
<i>Mesleki Tutum</i>	Gruplar Arası	1.597	3	.532	1.467	.224	-
	Gruplar İçi	107.411	296	.363			
	Toplam	109.007	299				

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının meslekteki toplam hizmet süresi değişkeni açısından fark oluşturup oluşturmadığını görmek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tutum düzeylerinde meslekteki toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$F_{(3-296)} = 1,467; \rho > 0,05$]. Burada meslekteki toplam hizmet süresi değişkeni mesleki tutum üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

Yapılan Levene testine göre $\rho > 0,05$ olduğundan ($\rho = ,852$) “grupların varyansları kıyaslandığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur” şeklindeki yokluk hipotezi kabul edilmiştir. Bu grupta meslekteki toplam hizmet süresinin öğretmenlik mesleğine

yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Meslekteki deneyimi az olan öğretmenlerle deneyimi çok olan öğretmenler benzer ve olumlu tutumlara sahiplerdir.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çocukluk hayali değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 21

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çocukluk Hayali Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Çocukluk Hayali	N	\bar{X}	s.s.	sd	t	ρ
<i>Mesleki Tutum</i>	Evet	145	4.23	.552	296.9	7.506	.000*
	Hayır	155	3.75	.556			

* $\rho < 0.05$

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çocukluk hayali değişkenine göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Öğretmenliğin çocukluk hayali olduğunu söyleyen öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumları ile ($\bar{X} = 4,23$, $ss = ,552$) çocukluk hayali olmadığını söyleyen öğretmenlerin tutumları ($\bar{X} = 3,75$, $ss = ,556$) arasında anlamlı bir fark vardır. ($t_{(296,9)} = 7,506$, $\rho = ,000$). Bu durumda öğretmenliğin çocukluk hayali olup olmamasının mesleğe yönelik tutumlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Çocukluk hayali öğretmenlik olanların mesleklerine yönelik tutumları çocukluk hayali öğretmenlik olmayanlara göre daha olumludur. Sonucun böyle çıkması normaldir. Çoğu insan hayallerinin peşinden gitmek ister. Kendi özelliklerini bulduğu mesleği seçmek ister. Bu nedenle kişi, kendinde öğretmenlik mesleğinin vasıflarını görüyorsa, öğretmenlik yapmaktan mutlu olacağını düşünüyorsa ve çocukları seviyorsa öğretmenlik mesleğini yaparken birçok zorlukla da karşılaşsa yinede mesleğine karşı olumlu tutum içerisinde olacaktır.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu alt başlıkta öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bağımsız değişkenler (cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, medeni durum, çalışmakta olduğu eğitim kademesi, öğretmenlikteki toplam hizmet süresi ve öğretmenliğin, kişinin çocukluk hayalindeki meslek olup olmaması) açısından incelenmiş ve tablolar halinde gösterilerek yorumlamalara gidilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının bağımsız değişkenler açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 22

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s.s.	sd	T	ρ
<i>İş Doyumu</i>	Kadın	223	3.25	.550	298	1.832	.068
	Erkek	77	3.12	.512			

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Kadın öğretmenlerin iş doyumları ile ($\bar{X} = 3,25$, $ss = ,550$) erkek öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{X} = 3,12$, $ss = ,512$) arasında anlamlı bir fark yoktur. ($t_{(298)} = 1,832$, $\rho = ,068$). Bu durumda cinsiyetin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumları arasında farklılık görülmemektedir. Benzer şekilde Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2004), Karaköse ve Kocabaş (2006), Gençay (2007), Çiftçili (2007) ve Öztapak (2002) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Farklı bir araştırmada ise iş doyumunu ve cinsiyet arasında bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Kadın iş görenlerin ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmemesi sonucu oluşan rahatlık hissi ve iş hayatına ilişkin beklentilerinin az olması durumları iş doyumlarının yüksek

olmasını sağlamaktadır (Kılıç, 2011). Yine farklı bir araştırmada da kadın iş görenlerin ev ve aile ile ilgili sorumlulukları çok olduğundan kariyer konusunda engellerin karşılına çıkması iş doyumunu düşürmüştür (Aşık, 2010).

Öğretmenlerin iş doyumlarının yaş değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 23

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	ρ	Anlamlı Fark
<i>İş Doyumu</i>	Gruplar Arası	2.467	4	.617			
	Gruplar İçi	85.790	295	.291	2.121	.078	-
	Toplam	88.258	299				

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının yaş değişkeni açısından farklı olup olmadığını görmek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$F_{(4-295)} = 2,121$; $\rho > 0,05$]. Burada yaş değişkeni iş doyumları üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

Yapılan Levene testine göre $\rho > 0,05$ olduğu için ($\rho = ,081$) “grupların varyansları kıyaslandığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur” şeklindeki yokluk hipotezi kabul edilmiştir.

Bu durumda yaşın öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Duman’ın (2006) “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunun yaş değişkeni açısından anlamlı olmadığını göstermesi bu araştırmayı destekler niteliktedir. Karahan’ın (2006) “İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi” adlı araştırmasında da iş doyumları düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının branş değişkeni açısından incelenmesine ilişkin

bulgular ve yorum.

Tablo 24

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Branş Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s.s.	sd	T	ρ
<i>İş Doyumu</i>	Sınıf öğretmenleri	80	3.35	.393	207.298	2.960	.003
	Branş öğretmenleri	220	3.17	.582			

* $\rho < 0.05$

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının branş değişkeni açısından farklı olup olmadığını görmek amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile ($\bar{X} = 3,35$, $ss = ,393$) branş öğretmenlerinin iş doyumları ($\bar{X} = 3,17$, $ss = ,582$) arasında anlamlı bir fark vardır. ($t_{(207,298)} = 2,960$, $\rho = ,003$). Bu durumda branş değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Burada branş değişkeni iş doyumunu üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu branş öğretmenlerinin iş doyumundan daha yüksektir denilebilir. Benzer bir çalışmada da sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu saptanmıştır (Karahana, 2006).

Öğretmenlerin iş doyumlarının eğitim durumu değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 25

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	ρ	Anlamlı Fark
<i>İş Doyumu</i>	Gruplar Arası	.449	3	.150	.505	.679	-
	Gruplar İçi	87.808	296	.297			
	Toplam	88.258	299				

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının eğitim durumları açısından fark oluşturup oluşturmadığını görmek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde eğitim durumuna göre

anlamli bir farklılık görülmemiştir [$F_{(3-296)} = ,505$; $\rho > 0,05$]. Burada eğitim durumu değişkeni iş doyumunu üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

Yapılan Levene testine göre ρ değeri 0,05'ten büyük olduğu için ($\rho = ,391$) "grupların varyansları kıyaslandığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur" şeklindeki yokluk hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan tukey testine göre $\rho > 0,05$ olduğundan eğitim durumu ile iş doyumunu arasında fark yoktur. Bazı öğretmenlerin eğitsel olmayan amaçlar için eğitimde yükselmeyi istemeleri, durumun böyle çıkmasında etkili olmuş olabilir.

Örnek olarak bu araştırmayı destekler nitelikte Direk (2003), eğitim durumu değişkenine göre, öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini "orta" düzeyde bulmuştur. Gruplar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumlarının medeni durum değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 26

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Medeni Durum	N	\bar{X}	s.s.	sd	t	ρ
<i>İş Doyumu</i>	Evli	252	3.21	.543	298	-.529	.598
	Bekâr	48	3.25	.547			

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Evli öğretmenlerin iş doyumları ile ($\bar{X} = 3,21$, $ss = ,543$) bekâr öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{X} = 3,25$, $ss = ,547$) arasında anlamlı bir fark yoktur. ($t_{(298)} = -,529$, $\rho = ,598$). Bu durumda medeni durumun iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Evli öğretmenlerin iş doyumları ile bekâr öğretmenlerin iş doyumları arasında farklılık görülmemektedir.

Medeni durum, mesleğe yönelik ilgi ve hassasiyet açısından öğretmenlerin mesleğine karşı tutumlarını değiştirmemektedir. Öğretmenlikte çalışma şartları ve çalışanlardan

beklentiler belli kalıplar içerisinde. Farklı mesleklerle kıyaslandığında; öğretmenlik esnek mesai saatleri içermemekte ve sürekli iş seyahatleri gerektirmemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin medeni durumu, iş doyumunun farklı çıkmasını etkileyen bir değişken olarak düşünülmemektedir (Bayhan, 2009).

Öğretmenlerin iş doyumlarının çalışmakta oldukları eğitim kademesi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 27

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kademesi Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	ρ	Anlamlı Fark
<i>İş Doyumu</i>	Gruplar Arası	7.196	2	3.598	13.182	.000	1-3
	Gruplar İçi	81.062	297	.273			
	Toplam	88.258	299				

* $\rho < 0.05$

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının çalışmakta oldukları eğitim kademesi açısından fark oluşturup oluşturmadığını görmek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinde eğitim kademelerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür [$F_{(2-297)} = 13,182$; $\rho < 0,05$]. Burada eğitim kademesi değişkeni iş doyumunu üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmiştir.

Yapılan Levene testine göre ρ değeri 0,05'ten küçük olduğu için ($\rho = ,007$) "grupların varyansları kıyaslandığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur" şeklindeki yokluk hipotezi kabul edilmemiştir.

Yapılan Dunnett testine göre p değeri 0,05'ten küçük olduğu için eğitim kademesi ile iş doyumları arasında fark vardır. Bu fark ilköğretim - lise ($\rho = ,000$) ile ortaokul - lise ($\rho = ,000$) arasında daha belirgin görülmektedir. Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumları diğer kademelerde çalışan öğretmenlere göre daha düşüktür. Benzer şekilde Kumaş ve Deniz'in (2010) araştırmasında da ilköğretim birinci ve ikinci kademe görev yapan öğretmenlerin iş

doyumları liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçtan yola çıkarak farklı lise türlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının ilköğretimde çalışan öğretmenlere kıyasla daha düşük olduğu söylenebilir. Fakat bu araştırmada farklı olarak ilköğretim ikinci kademedeki çalışan öğretmenlerin iş doyumları, çok farklılaşmamakla birlikte birinci kademedeki görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Yaşlarının büyüklüğü nedeniyle öğrencilerin kontrol altına alınmasında yaşanan zorluklar ve öğretmenlerin, öğrencileri iyi bir üniversiteye yerleştirme hususunda sağlayacakları başarıya ilişkin algıları, lise öğretmenlerinin iş doyumlarının düşük çıkmasında etkili olmuş olabilir. Yine birinci kademedeki çalışan öğretmenlerin ortaokula kadar 6 ders saati boyunca sınıftaki tek öğretmen olmaları ve derslerinin ikinci kademedeki gibi kopuk kopuk işlenmemesi nedeniyle kendilerini daha özgür hissetmelerinden dolayı tutumları olumlu yönde olabilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının meslekteki toplam hizmet süresi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 28

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Meslekteki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	ρ	Anlamlı Fark
<i>İş Doyumu</i>	Gruplar Arası	1.517	3	.506	1.726	.162	-
	Gruplar İçi	86.740	296	.293			
	Toplam	88.258	299				

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin iş doyumları ile toplam hizmet süresi arasında fark olup olmadığını görmek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinde toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$F_{(3-296)} = 1,726; \rho > 0,05$]. Burada toplam hizmet süresi değişkeni iş doyumları üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

Yapılan Levene testine göre p değeri 0,05'ten büyük olduğu için ($\rho = ,691$) “grupların varyansları kıyaslandığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur” şeklindeki yokluk hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda hizmet süresinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının çocukluk hayali değişkeni açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorum.

Tablo 29

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çocukluk Hayali Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Çocukluk Hayali	N	\bar{X}	s.s.	Sd	t	ρ
<i>İş Doyumu</i>	Evet	145	3.36	.576	278.2	4.776	.000*
	Hayır	155	3.07	.470			

* $\rho < 0.05$

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının çocukluk hayali değişkenine göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Öğretmenlik çocukluk hayalimdi diyen öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile ($\bar{X} = 3,36$, $ss = ,576$) çocukluk hayalim değildi diyen öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{X} = 3,07$, $ss = ,470$) arasında anlamlı bir fark vardır ($t_{(278,2)} = 4,776$, $\rho = ,000$). Bu durumda öğretmenliğin çocukluk hayali olup olmasının öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Çocukluk hayali öğretmenlik olan öğretmenlerin iş doyumları olmayan öğretmenlere göre daha olumludur. Kumaş ve Deniz'in (2010) öğretmenlerin iş doyumlarını öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre incelediği çalışmasında, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Gençay'ın (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği çalışmasında da mesleğini tekrar seçeceklerini belirten öğretmenlerin iş doyumlarının anlamlı seviyede ($\rho < 0,05$) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu alt başlıkta araştırmaya katılan İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiş ve tablolar halinde gösterilerek yorumlamalara gidilmiştir.

Mesleki tutum ve iş doyumunu ilişkisi.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını, istatistiksel olarak test etmek için basit korelasyon tekniklerinden Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Bu analiz iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi açıklamak üzere kullanılmaktadır.

Tablo 30

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki

		Mesleki Tutum	İş Doyumu
Mesleki Tutum	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	300	300
İş Doyumu	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	300	300

** $p > 0.01$

Tablo 30 Öğretmenlerin “Mesleki Tutum” ve “İş Doyumu” düzeyleri arasındaki korelasyon katsayılarını göstermektedir. Buna göre “Mesleki Tutum” ve “İş Doyumu” arasında pozitif bir korelasyon gözlenmiştir (Pearson’s $r = .558$, $p < 0,01$, $r^2 = 0,31$). İki değişken arasında orta düzeyde güçlü bir korelasyon vardır. İki değişken arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkidir. Öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu tutuma sahip öğretmenlerin iş doyumları yüksektir. Bu bulguyu şu şekilde ifade edersek; öğretmenlerin mesleki tutumları arttığında iş doyumları, iş doyumları arttığında da mesleğe yönelik tutumları artış gösterecektir.

Bölüm VII: Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde; istatistiksel hesaplamalar sonucu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak yapılan öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Bu araştırmada ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmada örneklem olarak Çanakkale ili Gelibolu ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenler alınmıştır. Bu bağlamda öğretmen görüşleri doğrultusunda oluşan araştırmanın sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar.

Araştırmada birinci alt problem olarak ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeyleri ortaya konulmak istenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinde, sorulara katılma düzeyleri belirlenmiştir.

Çanakkale ili Gelibolu ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ($\bar{X} = 3,98$) olumlu olarak bulunmuştur. Öğretmenler mesleğine yönelik olumlu bir tutuma sahiptir. Bu araştırmada böyle bir sonucun çıkması öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine değer verdiklerini, öğretmenlik mesleğinde başarılı olacaklarına inanıp bu doğrultuda çalışmalar yaptıklarını ve öğretmenlik mesleğini gönülden sevdiklerini gösterir.

Öğretmenlerin meslekî davranışlarının en güçlü belirleyicilerinden biri öğretmenlerin mesleğine yönelik tutumlarıdır ki bu onların mesleği algılayış biçimini yani, “öğretmenlik meslek anlayışını” yansıtır. Böylelikle mesleğini olumlu algılayan öğretmen, öğrencilerine bu

olumluluğu yansıtır onları şevkle öğrenmesine destek olur. Öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu olumlu olan öğretmen; görevlerini eksiksiz yerine getirirken öğrencilere karşı daha olumlu davranışlar sergiler, araştırmacı olup yaratıcı düşünürken yenilikleri öğrenme ortamına kolayca aktarır. Öğretmenlerin olumlu tutumları ders anlatış biçimlerine ve mimiklerine yansır. Olumlu tutum içerisinde olan öğretmenler; öğrencileri daha kolay motive ederler, öğrencilere içten ve samimi davranırlar, katı kuralcı bir anlayış yerine demokratik bir ortam yaratarak zamanlarını etkili kullanırlar, mesleklerini severek yaparlar, zevk alırlar ve dolayısıyla öğretmenin görev, sorumluluk ve rollerini daha iyi bir şekilde üstlenebilir ve öğrencilerin verimli olarak yetiştirilmesini en üst düzeyde sağlayabilirler (Can, 1998). Öğretmenlik mesleğine ve öğrencilerine karşı olumsuz tutum içinde olan öğretmenler ise, sınıf içinde bu olumsuzluklarını öğrencilerine yansıtmaktadırlar (Kılıç, 1997). Bu durum da öğrencilerin öğrenmeye karşı motivasyonunu düşürmektedir. Dolayısı ile gelecek nesillere kaliteli insan gücü yetiştirme olanağı da bir ölçüde engellenmiş olmaktadır.

Gürkan (1993) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlik mesleğine yönelik tutum düzeyinin oldukça düşük kaldığını saptamıştır. Yine aynı yıl Aydın'ın (1993) araştırmasına bakıldığında öğretmenlik tutumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Sözer'in (1996) araştırmasında ise öğretmen adaylarının tutumlarının olumlu ve orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırmalar incelendiğinde öğretmenlik mesleğine yönelik tutumun düşük düzeyden olumlu ve orta düzeye doğru ilerlediği sonucuna varılabilir. İşsizlik yaşayan genç nüfusun öğretmenlik mesleğine karşı olumlu yaklaşması olağandır. Ancak olumlu ve orta düzey, gelecek nesillerimizi şekillendiren öğretmenler için yeterli değildir (Dağ, 2010).

Öğretmenlerimizin olumlu tutumlara sahip olabilmelerinin sağlanması, yetiştirilecek öğrenciler için önemli görülmektedir. Tutumların öğrenilmesini kolaylaştırmak için birtakım yaşantıların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunlar; tutum nesnesi ile ilgili hoş duygusal anların yaşanacağı ortamların hazırlanması, örnek oluşturacak modeller sunulması, bağlılığı

artırmak için grup etkinlikleri düzenlenmesi, bilgi verici yaşantıların artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması ve pratikliğe önem verilmesi gerektiğidir (Demir, 2004). Bunlara destek olarak okul personeli arasındaki ilişkilerin kuvvetlendirilmesi ve daha sıcak bir ortam oluşturulması için sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Erimez (2012) eğitim sürecinde gerçekleştirilecek informal yaşantılar sonucu öğretmenlerin mesleklerine yönelik olumsuz tutumlarının değiştirilebileceğini belirtmiştir. Bilgi çağının gerektirdiği nitelikli öğretmenler yetiştirmek için eğitim-öğretim programının gözden geçirilip güncellenmesi ve yeni çalışmaların yapılması sağlanmalıdır. Yine öğretmenlere yönelik olarak rehberlik merkezleri tarafından koruyucu ve önleyici çalışmalar düzenlenmeli, buna yönelik seminer ve çalışma grupları oluşturulmalıdır. Öğretmenlerin branşını daha çok sevmesi ve yeterliliklerinin artırılması amacıyla teorik olarak edindiği bilgileri somutlaştırarak branşlarıyla ve meslekleriyle ilişkilendirme fırsatı bulabilecekleri alan deneyimlerine yönelik hizmet içi eğitim kurslarına ağırlık verilmesi öğretmenin branşını ve mesleğini daha iyi tanıması sağlayabilir.

İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar.

İkinci alt problem olarak araştırmada ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ortaya konulmak istenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinde sorulara katılma düzeyleri belirlenmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çok yüksek olmamakla birlikte yükseğe yakın, orta düzeyde ($\bar{X}=3,21$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalarda başarılı okulların öğretmenlerinin, kendilerini mesleğine adadıkları, üretken ve çalışkan oldukları, çalıştığı okula bağlı oldukları ve yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Eğer öğretmenler yaptıkları işlerinin yapılmaya değer

ve önemli bir iş olduğuna inanırlarsa, iş yaşantıları onlara daha anlamlı gelmekte, amaçlarına ulaşmak için gösterdikleri çabanın miktarında artışa gitme hususunda büyük bir isteklilik duymaktadırlar (Turan, 2004). Bu konuda istekliliği fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi yükselir. Böylelikle doyuma ulaşan öğretmenlerin güdülenme düzeyi de artar. Sonuç olarak bu durum ders anlatış performansına yansır ve kaliteli bir eğitim hizmetinin verilmesine sebep olur (Balcı, 2004).

Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar.

Üçüncü alt problem olarak ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, medeni durum, çalışmakta olduğu eğitim kademesi, öğretmenlikte toplam hizmet süreleri ve öğretmenliğin kişinin hayalindeki meslek olup olmaması) açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmak istenmiştir. Bu noktada çeşitli analizler yapılmış ve sonuçlar değişkenlere göre aşağıda sunulmuştur.

Cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlar.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ilişkisiz örneklem t-testi uygulanmıştır. Uygulanan t-testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları erkek öğretmenlere göre daha olumlu bulunmuştur.

Benzer şekilde Price ve Zach (1973), öğretmen tutumlarını cinsiyet değişkeni açısından incelemişler ve araştırmada; cinsiyetin öğretmen tutumlarını farklılaştırdığına dair bir sonuca ulaşmışlardır (Bilgin, 1996). Dağ'ın (2010) yaptığı araştırmada kadın öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanlarının, erkek öğretmen adaylarına göre daha yüksek bulunması bu bulguyu destekler niteliktedir. Sağlam (2008), Çapri ve Çelikkaleli

(2008), Doğan ve Çoban (2009) Akpınar ve diğerleri (2006), Köğçe ve diğerleri (2009), Bozdoğan ve diğerleri (2007) , Atalay (2005), Pehlivan (2003), Çetinkaya, (2007) ve Çağdaş'ın (2010) öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını inceledikleri araştırmalarda tutum puanlarının kadınlar lehine yönelik olduğu belirlenmiştir (Gülsoy, 2010). Bu durumdan yola çıkarak kadınların bu mesleği daha severek ve sayarak benimsedikleri söylenebilir.

Yaş değişkenine ilişkin sonuçlar.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Uygulanan tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre; yaşın mesleki tutumu etkilemediği görülmektedir.

Bu çalışmaya benzer bir çalışmada Aysu (2007) tarafından yapılmış ve öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Branş değişkenine ilişkin sonuçlar.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları Mann-Whitney U testine göre incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tutumları branşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile branş öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark gözlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tutumlarının branş öğretmenlerine kıyasla olumlu olduğu söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin, öğrencilere temel eğitim verdiklerinin bilincinde olması, öğrenimin ilk yıllarının öğrencilerin yaşamındaki öneminin öğretmen tarafından kavranması, öğrenci ve öğretmeye karşı olumlu tutumlar geliştirilmesine sebep olmuş olabilir.

Eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan Kruskal Wallis testine göre öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumu yüksek olan öğretmenler için avantajlı imkânların sağlanması eğitim durumlarındaki yükselmelere katkı sağlayacağı ve mesleki tutumları olumlu yönde etkileyeceği düşünölmektedir.

Medeni durum değişkenine ilişkin sonuçlar.

Öğretmenlik mesleğine yönelik tutumun medeni durumla ilişkisini ölçmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre; evlilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile bekârların öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark görölmemiştir. Öğretmenlerin medeni durumlarını mesleklerine yansıtmadıkları görölmektedir.

Çalışmakta oldukları eğitim kademesi değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çalışmakta oldukları eğitim kademesi değişkeni açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tutum düzeylerinde çalıştıkları eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık görölmüştür. Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere post-hoc test tekniklerinden dunnet testi kullanılmıştır. Sonuçta ilkokul ile lise arasında ve ortaokul ile lise arasındaki farklılaşmanın belirginliği fark edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında ise lise öğretmenlerinin mesleki tutumlarının ilkokul ve ortaokullara göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise öğretmenlerinin çalıştığı koşullar, öğrencileri mesleğe yerleştirme amacıyla üniversite sınavlarına öğrenci hazırlamanın yarattığı ekstra sorumluluk ve kaygı, durumun böyle çıkmasına sebep olmuş olabilir.

Meslekteki toplam hizmet süresi değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının meslekteki toplam hizmet süresi değişkeni açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; toplam hizmet süresi değişkeni açısından öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir sonuca Abbasoğlu'nun (2011) çalışmasında da rastlanmıştır, öğretmenlik tutumları ile mesleki deneyim arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Çocukluk hayali değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çocukluk hayali değişkenine göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Öğretmenlik mesleğinin çocukluk hayali olduğunu belirten öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumları ile çocukluk hayali olmadığını belirten öğretmenlerin tutumları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Öğretmenlik çocukluk hayalimdi diyen öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğinde bu mesleği yıllardan beri isteyen ve bu mesleğin kendi özelliklerine uygun bir meslek olduğunu düşünen öğretmenlerin mesleklerini bir ömür boyu isteyerek ve zevkle yapıp öğrencileri derse karşı heveslendirme konusunda daha yetenekli oldukları düşünülmektedir.

Dördüncü alt probleme ilişkin sonuçlar.

Dördüncü alt problem olarak ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin, iş doyumlarının çeşitli demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, branş, eğitim durumu, medeni durum, çalışmakta olduğu eğitim kademesi, öğretmenlikte toplam hizmet süreleri ve öğretmenliğin kişinin hayalindeki meslek olup olmaması) açısından anlamlı farklılık gösterip

göstermediği ortaya konulmak istenmiştir. Bu noktada çeşitli analizler yapılmış ve sonuçlar değişkenlere göre aşağıda sunulmuştur.

Cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlar.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ilişkisiz örneklem için t-testi uygulanmıştır. Uygulanan t-testi sonuçlarına göre; cinsiyetin iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. İncir'in (1990) 'Çalışanların İş Doyumu' üzerine yaptığı çalışmada elde edilen bulgular da iş doyumunu düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı yönündeki bulguları desteklemektedir. Akın (2006) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumlarını bulmaya yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelenmiş ve öğretim kademelerine, cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve mezun oldukları okul türüne göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Yine birçok çalışmada da, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Yaş değişkenine ilişkin sonuçlar.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Uygulanan tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre; yaşın iş doyumunu etkilemediği görülmektedir.

Araştırmalar sonucunda genel anlamda yaş ile iş doyumunu arasında doğrusal bir orantı olduğu, iş doyumunun yaş arttıkça arttığı ve genç çalışanlarda yaşlılara göre daha düşük olduğu tespit edilmesine rağmen bu çalışmada tam tersi bir durum söz konusudur. Bunun sebebi insanlar yaşlandıkça deneyim kazanmaları neticesinde işlerine uyumları arttığından iş doyumunu yükselirken, aynı zamanda da mesleğinde monotonluğa yaklaştıkları için de iş doyumunu düşebildiğinden, birbirini dengeleme söz konusu olabilir.

Handyside (1961) ise yaptığı bir araştırmada 1000 kadın ve erkek çalışan üzerinde yaş ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda yaş ile iş doyumunu düzeyi arasında U şeklinde bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu ilişki şu şekilde açıklanabilir: Çalışanlar işe başladıklarında yüksek düzeyde iş doyumuna sahipken sonraki senelerde iş doyumunu düşmekte ancak 32 yaşından sonra tekrar iş doyumunu artmaktadır (Bektaş, 2009).

Branş değişkenine ilişkin sonuçlar.

Öğretmenlerin iş doyumunun branş değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya koymak üzere ilişkisiz örneklem için t-testi uygulanmış ve öğretmenlerin iş doyumları branşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Sonuçta sınıf öğretmenlerinin ortalamalarına bakıldığında iş doyumunun daha fazla olduğu, branş öğretmenlerinin ise iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi, küçük yaş grubundaki öğrencilerle çalışıldığı için sınıf öğretmenlerinin kendini ebeveyn yerine koymasından kaynaklanabilir. Kişilerin sahip oldukları meslek, branşlar ve bitirdikleri okullar bireylerin zihinsel yapısında ve sosyal hayatlarında önemli bir etkiye sahiptir.

Eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumları eğitim durumları değişkeni açısından incelenmiş ve fark oluşturup oluşturmadığını görmek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinde eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Araştırmanın sonuçları Sarpkaya (2000) ve Aydınay'ın (1996) araştırmalarının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumları mezun oldukları okul türü değişkeni açısından farklılık göstermemektedir.

Eğitim durumu değişkeni, çalışan bir kişinin eğitim düzeyi ile şuan çalışmakta olduğu iş arasında bir tutarlılık olduğunda iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Çalışanın aldığı eğitim, onun işinden beklentilerini karşılıyorsa iş doyumunu artırıcı, beklentilerini

karşılamıyorsa iş doyumunu azaltıcı yönde etki edebilir (Telman ve Ünsal, 2004; Keser, 2006).

Medeni durum değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Evli öğretmenlerin iş doyumları ile bekâr öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Anar (2011) evlilik doyumunu ile iş doyumunu arasında ilişkiyi incelemiş ve evlilik doyumunu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Benzer şekilde Çelik de (2010) özel okullarda ve devlet okullarında çalışan evli, bekâr ve boşanmış beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiş ve anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır.

Çalışmakta oldukları eğitim kademesi değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının çalışmakta oldukları eğitim kademesi değişkeni açısından fark oluşturup oluşturmadığını görmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde eğitim kademelerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere post-hoc test tekniklerinden dunnet testi kullanılmıştır. Sonuçta ilkokul ile lise arasında ve ortaokul ile lise arasındaki farklılaşmanın belirginliği fark edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında ise lise öğretmenlerinin iş doyumlarının ilkokul ve ortaokullara göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sarpkaya (2000) lise öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmasında genel olarak lise öğretmenlerinin iş doyumununun düşük olduğunu belirtmiştir (Karakuzu, 2013). Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim kademelerinde olduğu gibi ortaöğretimde de son yıllarda değişiklikler yaşanmıştır. Liselerde eğitim kalitesinin arttırılması için öğretmenlerin huzur içinde çalışabileceği güvenli bir ortama ve daha iyi bir yaşam standardına sahip olmaları gerekmektedir. Böyle olduğu takdirde öğretmenin işine bağlılığı artar ve sonucunda da

öğrencileriyle birlikte eğitim etkinliklerini yaparken gösterdiği performansın niteliği üst düzeye çıkar (Tunacan, 2005).

Meslekteki toplam hizmet süresi değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Toplam hizmet süresinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Balcı'nın (1985) "Okul yöneticilerinin iş doyumunu düzeyi" adlı çalışmasında da okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İş doyumunu ile kıdem arasında bir ilişkinin bulunduğu araştırmalar söz konusu olduğu gibi iş doyumunu ile kıdem arasında ilişkinin hiç olmadığı veya kıdeme bağlı farklılığın düşük seviyede olduğunu belirten araştırmalar da mevcuttur (Balcı, 1985). Hatta kıdem ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalara bile rastlanmıştır.

Çocukluk hayali değişkenine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, iş doyumlarının çocukluk hayali değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Çocukluk hayali öğretmenlik olanların iş doyumları çocukluk hayali öğretmenlik olmayanlara göre daha olumlu bulunmuştur.

İnsanlar kendi özelliklerini bildiklerinden hangi mesleğin kendi özelliklerine uygun olduğunu fark ederler. Çocukluktan beri istediği bir mesleğe sahip olmak insanları mutlu eder ve mesleklerine karşı olumlu tutuma sahip olmalarına ve dolayısıyla işlerinden doyum sağlamalarına sebep olur. Bu nedenle çocukluk hayalindeki mesleği elde etmek kişiyi mutlu ve başarılı kılar.

Beşinci alt probleme ilişkin sonuçlar.

Beşinci alt problem olarak ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ele alınmıştır. Bu doğrultuda yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu durum öğretmenlerin mesleki tutum düzeyleri arttıkça iş doyumları düzeylerinin de arttığı, ya da bu durumun tam tersi bir durumun da olabileceği sonucuna ulaşılabilir. Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını da olumlu olarak etkileyebilir. Bu sonuç literatürle uyumlu bir sonuçtur. Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ile iş doyumunu karşılıklı nedensel faktörleri açısından birbirleriyle oldukça ilişkilidir. Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ile iş doyumunun birbirinin belirleyicisi konumunda olduğu söylenebilir.

Öğretmenler mesleklerini severek yapacaklarına inanarak bu mesleği seçerler ancak mesleğe başladıktan sonra elde ettikleri maddi ve manevi imkânlar tutumlarıyla aynı doğrultuda ilerlemez. Öğretmenlerin mesleklerinde karşılaştıkları zorluklar onların tutumlarının olumludan olumsuzla doğru düşmesine sebep olurken bu durum iş doyumlarına da yansır ve iş doyumlarının düşmesine sebep olur. Nitekim mesleğe yönelik olumlu tutumlar da iş doyumunu arttırmaktadır. Öğretmenlerin mesleki tutumlarının ve iş doyumlarının birlikte artması için öğretmenlere verilen ücretin diğer mesleklerde çalışanlarla eşit seviyeye getirilmesi, eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi için işbirliği içinde çalışılması, öğretmenlere gelişimleri için fırsat verilmesi, araç gereç ve etkinliklerin gerçekleştirileceği alanların yeterli hale getirilmesi, yöneticilerin öğretmenlere karşı eşit yaklaşması ve gerekli durumlarda ödüllendirmesi ile mesleğin sağladığı imkânların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu düzenlemelerin yapılması öğretmenlerin mesleklerine karşı daha olumlu yaklaşımlarına ve mesleklerinden daha fazla doyum sağlamalarına neden olur. Mesleğinde doyum sağlayan

öğretmenin eğitim adına sunduğu performans artar. Bir öğretmenin performansının artması demek öğrencilerin en üst performansla yetişmesi demektir. Bu durum da çağdaş toplum standartları için amaçlanan başarının elde edilmesi anlamına gelir (Bayhan, 2009).

Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlara bakılarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Eğitim sistemindeki en önemli öğelerden birinin öğretmen olduğu unutulmamalı ve öğretmenlerin meslek bilgisi ve genel kültür bilgisine sahip olmalarının yanında mesleğin gerektirdiği tutumları edinmeleri de oldukça önemli görülmelidir. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çok daha olumlu olabilmesi için öğretmenlik mesleğinin koşulları iyileştirilmeye çalışılabilir. Bu mesleğin seçilmesi ve uzun yıllar mutlu bir şekilde devam ettirilmesinin sağlanması açısından mesleğin çekiciliğinin artırılması adına öğretmenlere daha geniş hak ve imkânlar tanınabilir. Öğretmenliğin statüsünü toplum gözünde artırmak için düzenlemeler yapıp bu meslek tercih edilebilir vasıflara sahip olunan bir konuma getirilebilir. Öğretmenler için okulların çalışma şartları iyileştirilebilir, öğretmenlerin derslerini özgürce gerçekleştirmelerini engelleyici durumlar ortadan kaldırılabilir ve onların eğitim etkinliklerini en iyi şekilde gerçekleştirebileceği dersliklere sahip olabilmelerine yönelik çalışmalar yapılabilir.

2. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmaya yönelik gerekli iyileştirmeler yapılabilir. Öğretmenlerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına gerekli önem verilmelidir. Yenilikler uygulamaya geçerken öğretmenlerin de görüşü alınmalı yani öğretmenlerin yönetimin aldığı kararlara katılmalarının sağlanması önemli görülmelidir. Etkili yönetim uygulamaları yapıp öğretmenlerin çalışma koşullarında düzenleme ve iyileştirmeye gidilebilir. Öğretmenlerin kendilerini özgür hissedip doyum sağlayabileceği ortamların yaratılması önemli

görülmektedir. Maaşların öğretmenlik mesleğinin statüsüne olan uygunluğu sağlanıp öğretmenlere mesleklerinde yükselebilmeye fırsatı verilmelidir.

3. Araştırma sonucunda ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, mesleğe yönelik tutumları branşlarına göre farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha olumlu tutumlar içerisinde oldukları görülmektedir. Sınavlara hazırlıkta branş derslerinin daha ağırlıklı çalışılması ve öğretmenlerin daha fazla sorumluluğa sahip olmalarından dolayı daha fazla stres yaşamaları öğretmenlerin mesleğe karşı tutumlarının ve iş doyumlarının düşmesine sebep olmuş olabilir. Bu nedenle öğretmenler bu süreçte belirli aralıklarla hizmet içi eğitim kurslarına alınabilir, bu kurslarda iyi bir öğretim için neler yapılması gerektiği anlatılabilir, öğrencilerin dersi dinlemelerini sağlayabilen teknikleri öğretilebilir, çeşitli branşlar için farklı aktivitelerle daha kolay öğretmenin yolları ve sınav stresiyle başa çıkılma teknikleri anlatılabilir. Farklı branşlardaki öğretmenler ile derinlemesine araştırmalar yapıp mesleki tutumlarının yükseltilmesine çalışılabilir.

4. Araştırma sonucunda ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, mesleğe yönelik tutumları ve iş doyumları, çalıştıkları eğitim kademesine göre farklılık göstermektedir. Liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki tutumları ilköğretim ve ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha düşüktür. Liselerde çalışan öğretmenlerin; üniversite sınavlarına hazırlık nedeniyle, öğrencilerinin uygun bir mesleğe girmeleri adına daha fazla çabalamaları, ayrıca öğrencilerin de yaşlarının büyük olmalarından dolayı idare etmenin zorlaşması mesleki tutumlarının ve iş doyumlarının düşük çıkmasına sebep olmuş olabilir. Bu nedenle liselerde sınıfların artırılması ve dolayısıyla bir sınıftaki öğrenci sayısının azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılırsa bu durum hem derse hâkim olmayı artırabilir hem de öğrencilerle ayrı ayrı ilgilenilmesini sağlama konusunda avantaj sağlayabilir.

5. Araştırma sonucunda ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, mesleğe yönelik tutumları, eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenler aldıkları eğitimin kendilerini pozitif yönde farklılaştırdığını düşünmemektedirler. Bunun için yükselme kriterlerinde, çeşitli haklar elde etme konusunda ayrıcalıklı olma yönünde bu eğitimleri alan kişilere öncelik verilebilir. Atama-yer değiştirmede etkili olacak bir puanlama sistemi oluşturulması da önemli görülmektedir.

6. Araştırma sonucunda ilköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin, mesleğe yönelik tutumları ve iş doyumları, öğretmenliğin çocukluk hayali olup olmamasına göre farklılık göstermektedir. Çocukluk hayali öğretmenlik olanlar bu mesleği daha severek ve benimseyerek yapmaktadır. Bu nedenle öğretmenlik için seçim yapılırken mesleğin gerektirdiği nitelikler ve kişisel özellikler yönünden uygun olan kişilerin seçilmesi için çeşitli kişilik testleri, mülakat gibi farklı uygulamalar yapılması önerilebilir.

7. Araştırma verileri Çanakkale ili Gelibolu ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumu öğretmenleri ile sınırlı olduğundan, verilerin daha güvenilir hale gelmesi ve öğretmenlerin mesleki tutum ve iş doyumunu düzeylerinin daha sağlıklı olarak ortaya konabilmesi açısından araştırmanın farklı illerde gerçekleştirilmesinde fayda olabilir.

8. Bu sonuçların dışında anket maddelerine katılma durumlarına bakıldığında;

Öğretmen ve idareciler arasındaki iletişimin artması sonucu iş doyumunun da arttığı görülmektedir. İletişim konusunda sıkıntı yaşayan okullarda iş doyumunu düşüktür. Bu durumun düzeltilmesi adına okul çapında öğrenci, veliler ve öğretmenlerle sosyal aktiviteler düzenlenip iletişimin artırılması sağlanabilir. Ayrıca yöneticiler; tüm öğretmenlere karşı eşit yaklaşmalı, öğretmenlere, sorunlarını çözmesi konusunda destek vermeli, kural ve düzenlemelerin herkese aynı şekilde uygulanmasını sağlamalıdır.

Tiyatro, spor salonu ve okul bahçesi gibi alanların, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ortamların yokluğu, laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olmaması

öğretmenlerin iş doyumunun düşmesine neden olduğu görülmüştür. Bu alanların geliştirilmesi ve yeterli hale getirilmesi için çalışmalar yapılabilir.

Alınan ücretin öğretmenlik mesleğinin sahip olduğu sosyal statüye uygun olmaması da iş doyumunu düşürmektedir. Öğretmenlerin, öğretmenlik tutumlarının daha da olumlu yönde gelişmesi ve iş doyumlarının artması için, öğretmenlik mesleğinin saygınlığının artırılması sağlanabilir ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özlük hakları korunup, ekonomik yönden iyileştirmeler yapılabilir. Ayrıca öğretmen maaşlarının diğer mesleklerle kıyaslandığında az olmasının da iş doyumunu düşürdüğü görülmüştür. Bu nedenle öğretmen ücretlerinin iyileştirilmesi önemli görülmektedir.

Toplumun gelişmesi, öğretmenlerin değişikliklerden haberdar olabilmesi ve bilgilenmeleri açısından öğretmenlerin çeşitli programlar aracılığıyla yeniliklerden haberdar olabilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca fen ve teknoloji öğretmenlerinin, deney yapma konusunda çok fazla deneyime sahip olamamalarından dolayı iş doyumları düşmektedir. Bunun için fen ve teknoloji öğretmenlerine mesleğe başladıktan sonra öğrencileri için öğretmeleri gereken deneyleri tek tek yapabilmeleri amacıyla laboratuvar deneyleri dersi verilebilir ve öğretmenlerin risk oluşturan unsurların engellendiği ortamda, bu deneyler konusunda tecrübe kazanmaları sağlanabilir. Öğretmenlere yüksek lisans, doktora gibi gelişme olanakları sunulabilir ve bu konuda eğitim alacak öğretmenlere destek verilmesi sağlanabilir.

8.Kaynakça

- Abbasoğlu, E. (2011). *Beden eğitimi ve spor anabilim dalı beden eğitimi oğretmeni adaylarının oğretmenlik mesleğine ilişkin tutum ve benlik saygılarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri enstitüsü, Trabzon.
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, U. (2006). *Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber oğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akpınar, E., Yıldız E., ve Ergin, Ö. (2006). Fen bilgisi oğretmen adaylarının oğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 56–62.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31- 51.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan oğretmenlerin iş doyumunu aşışından karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Anar, B. (2011). *Evli ve çalışan yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik doyumu ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Arıcak, T. ve Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin bir takım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (3)1, 1-7.
- Arkonaç, S. (2001). *Sosyal Psikoloji*. İstanbul: Alfa.
- Arnold, H.J. ve Feldman, D.C. (1983). *Job satisfaction, Causes and consequences, managing individual and group behavior in organizations*. Tokyo: McGraw-Hill Book Co.
- Arslantürk, Z. ve Amman, M. T. (2000). *Sosyoloji: Kavramlar-Kurumlar-Süreçler-Teoriler*. (1. Basım). İstanbul: Kaknüs.
- Ataklı, A. ve Dikmetaş, E. (2003). The job satisfaction of the manager and clinic secretary. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 157-161.
- Atalay, C. (2005). *Öğretmen liselerindeki öğrencilerin kişilik özellikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ataoğlu, A., İçmeli, C. ve Özçetin, A. (2000). Hekimlerde mesleki iş doyumu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi*, 2, 17-34.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi* (2. Basım). Ankara: Hatiboğlu.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.

- Aydın, O. (1993). *Sınıf öğretmeni adaylarının psikolojik ihtiyaçları ile öğretmenlik tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydınay, A. (1996) *İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aysu, B. (2007). *Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aytaş, F. (2005). *Genel lise, anadolu lisesi ve fen lisesinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin kendi iş doyumlarına ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Azar, A. ve Henden, R. (2003). Alan dışında atanmanın iş doyumuna etkileri; Sınıf öğretmenliği örneği, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3(2), 337-339.
- Babacan, D. (1999). *Öğretmenlerin öğrencilerine yönelik tutumları ve güdü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Bakan İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakırcı, N., Leblebici, Ç., Mandıracıoğlu, A. ve Yağcıoğlu, D. (1998). Bir yağ kombinasyonunda çalışanların iş doyumlarının değerlendirilmesi. *6. Ergonomi Kongresi Bildiriler Kitabı* MPM No: 622, (445-457).
- Balay R. (2000). *Örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel.
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu (Yayımlanmamış doktora tezi). A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, B. (2004). *Milli Eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Balcı, E. (1988). *Ödüller güdüleme kuramları ve Türkiye’de öğretmen ödülleri*, Ankara: Adım.
- Balcı, G. (1989). *Özendirme kuramlarının iş gören verimliliği ile ilişkilendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, No: 111
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*, Ankara: Gül.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Etkili okul ve eğitim yönetimi*. Ankara: Feryal.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal (Üçüncü Baskı)
- Bayhan, P. (2009). *İlköğretim okulları birinci kademe sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1987). *Davranış bilimleri*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi Yayınları.
- Baysal, C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeler için davranış bilimleri*. İstanbul: Avcıoğlu.
- Bektaş, F. (2009). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal caharacteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied*, 132(5), 549-557.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 66-77.
- Bilgin, H. (1996). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğretmenlik tutumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, D. (1997). *Personel yönetimi*, İstanbul: Beta, Üçüncü Baskı.
- Bowditch, J. L. & Buono, A. F. (1990). *Motivation, A primer on organizational behavior* (4th ed.) (pp. 5-119). New York : John Wiley and Sons, Inc. NY.
- Bozdoğan A. E., Aydın, D., ve Yıldırım K. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 8(2), 83-97.
- Bölüktepe, F. E. (1993). *Kamu örgütlerinde iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Budak, G. (1999). *İşletmeleri başarıya ulaştıran yol organizasyon yapısı-birey-iş doyumuyumu*. İzmir Ticaret Odası Yayını.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükkaragöz, S. (1997). *Öğretmenlik mesleğine giriş*, Konya: Mikro.
- Can, N. (1998). *Öğretmen ve yöneticinin etkinliğinin öğretimdeki rolü*. İstanbul: Pegem.
- Can, Ş. (2011). Tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)* 24, 13-28.

- Canakay, E. U. (2006). Müzik teorisi dersine ilişkin tutum ölçeği geliştirme, *Ulusal Müzik Eğitimi Sempozyumu* içinde (s. 297-310). Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*, Ankara: Anı.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel davranış*, G.Y.T.E, İzmit.
- Ceylan, D. (2001). *Öğretmenlik mesleğinde iş güçlüğü ve iş tatminsizliği*. Web site: <http://www.mufettisler.net/index.php/mesleki-calismalar/arast-rmalar/42oegretmenlik-mesleginde-is-guecluegue-ve-is-tatminsizligi-2001-dogan-ceylan.html> adresinden 02.12.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Cranny, C. J., Eugene F. S. & Patricia C.S. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance*. New York: Lexington Books.
- Çapa, Y. ve Çil, N. (2000). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 69-73.
- Çapri, B. ve Çelikkaleli Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum ve mesleki yeterlilik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 33-53.
- Çelenk, S. (1998). *Eğitim yüksekokulu öğrencilerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- 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, H. (2003). *Fen bilgisi ve fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu: Kırıkkale örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Çelik, K. (2005). *Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik sınavlarına hazırlık*. Ankara, s.2.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*, Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Çeliköz, M. (2010). *Giyim öğretmen adaylarının öğretmenlerinin mesleğine yönelik tutumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümü, Konya.
- Çeliköz, N. ve Çetin F. (2004). AÖL öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler, *Milli Eğitim Dergisi*, 32(162), 136-145.
- Çetin, Ş. (2003). *Anadolu öğretmen lisesi ve düz lise çıkışlı eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının karşılaştırılması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, Ş. (2006). Öğretmenlik mesleği tutum ölçeğinin geliştirilmesi (Geçerlik ve güvenirlik çalışması). *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 28–37.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı.
- Çetinkaya, R. (2007). *Türkçe öğretmen adaylarının yeterlilik alguları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çiftçili, V. (2007). *Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çoban, S. (2010). *İlköğretim müfettişlerinin öğretim liderliği rollerini yerine getirme düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, K. (1982). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış*, (Çev: K. Tosun vd.) İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, M. K. (2004) Sınıf öğretmeni adaylarının matematik tutumlarının incelenmesi, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14, 162-170.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri: Denizli ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Deniz, M. (2005). *Örgütsel davranış boyutlarından seçimeler* (Ed: Mehmet Tikici), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Direk, A. (2003). *Farklı kurum ve branşlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları: Zonguldak ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algısı ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi: Ağrı ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Doğan, T. ve Çoban, A. E. (2009). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 34 (153).

- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım.
- Erden, M. (2005). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Epsilon.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon "Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar"* (10. baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergün, M. (2007). Bilgi toplumlarında öğretmen yetiştirme, *Milli Eğitim Dergisi*, 139.
- Erimez, C. (2012). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarında fakültelerine yabancılaşmalarının rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Erkuş, A. (1994). Psikolojik terimler sözlüğü. Ankara: Doruk.
- Erkuş, A. (2003). Psikometri üzerine yazılar. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları No: 24.
- Eroğlu, F. (2000). *İnsan davranışlarının motivasyonu*, Davranış bilimleri, İstanbul: Beta.
- Ersever, G. O. (1995). İlköğretim müfettiş adaylarının iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 85-92.
- Ersoy, G. (2007). *Endüstri meslek lisesinde görev yapan kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Ertuğrul, H. (2000). *Öğretmenin başarı kılavuzu*. İstanbul: Nesil.

- Esra D. E. (2010). *Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleği ne yönelik tutumları ile öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Fındıkcı, İ. (1991). Öğretmenlerin disiplin konusundaki tutumları. *Eğitimde nitelik geliştirme eğitimde arayışlar 1. sempozyumu bildiri metinleri*. İstanbul: Kültür Koleji Yayınları.
- Gençay, O. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2).
- Güdek, B. (2007). *Eğitim Fakültesi Müzik Eğitimi Anabilim Dalı 1. ve 4. Sınıf Öğrencilerinin Müzik Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutumlarının Öğrenciye Ait Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenliği bilim dalı sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülsoy, F. (2010). *Fizik öğretmenliği öğrencilerinin öğretmenliği mesleğine ilişkin tutumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*, Ankara: Özen.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2).

- Gürbüz, H. ve Kışoğlu, M. (2007). Attitudes of the science and art faculty students and education faculty students attend the nonthesis graduated education program toward teaching profession, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-83.
- Gürkan, T. (1993). *İlkokul öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ile benlik kavramları arasındaki ilişki*. Ankara: Basılmamış Araştırma.
- Gürkan, T. (1993). *İlkokul öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ile benlik kavramları arasındaki ilişki*, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Gürsel, M. (1997). *Okul yönetimi*, Konya: Mikro.
- Güven, İ. (2001). Öğretmen yetiştirmenin uluslararası boyutu (UNESCO 45. uluslararası eğitim kongresi). *Millî Eğitim Dergisi*, 150. 12 Kasım 2014 tarihinde http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/150/guven.htm adresinden alınmıştır.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1995). *Öğretmenlik uygulamaları öğretim teknolojisi*, İstanbul: Alkım.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*. Ankara: Alkım.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- İnceoğlu, M. (1993). *Tutum algı iletişim*, Ankara: Verso.
- İnceoğlu, M. (2000). *Tutum algı iletişim*, İstanbul: İmaj.
- İncir, G. (1990). Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme, Ankara: Milli Produktivite Merkezi (401).
- Jex, M. S. (2002). *Organizational psychology*. Canada: John Wiley and Sons Inc.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1983). *İnsan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş* (Çev. H. Karahan) (5.Baskı). İstanbul: Beta.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). *Yeni insan ve insanlar* (Çev. Güdek). İstanbul: Evrim Yayıncılık.

- Kaptan, S. (1982). Öğretmenler gününün yıldönümünde eğitim bilimi ve öğretmenlik mesleği, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 7(72), 10-13.
- Karahan, Ç, (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algulamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İzmir.
- Karahan, E. (2003). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik tutumları açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, H. (2005). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin diğer öğretmenlerle öğretmenlik tutumları açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri, *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunun incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel. (İlk baskı: 2006)
- Karatepe, S. (2005). *Güdüleme, örgütlerde iletişim-güdüleme ilişkisi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Karlıdağ, R., Unal, S. ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi, *Türk psikiyatri dergisi*, 11(1), 49-57.

- Kaya, M. (2007). *Kısmi Zamanlı Geçici Öğretici Olarak Görevlendirilen Personelin İş Doymu Düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kazancı, O. (1989). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Kazancı kitap ticaret.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*, İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık, Birinci Baskı.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doymu: Tokat ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, F. (1997). *İlköğretim okullarına sınıf öğretmeni olarak atanmakta olan adayların öğretmenlik meslek bilgisi düzeyleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılıç, B. (2002). *Özel devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doymu düzeylerinin karşılaştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Kıncal, R. Y. (1997). *Eğitim bilimine giriş*. Erzurum: Eser Ofset.
- Kınık, S. (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doymu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Klassen, R. M. (2008). Motivation beliefs of secondary school teachers in Canada and Singapore: A mixed methods study. *Teaching and Teacher Education*, 24(7).
- Korkmaz, G. (2009) *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeyleri ve mesleki tutumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Korman, A.K. (1977). *The motivation to work, Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-hall inc.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan.
- Köğçe, D., Aydın, M., ve Yıldız, C. (2009). Birinci ve dördüncü sınıf matematik öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarının karşılaştırması. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19, 60-63.
- Köksalan, B. (1999). *Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kulaksızoğlu, A. (2007). Ergenlik psikolojisi, İstanbul: Remzi Kitabevi, Dokuzuncu Basım.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, (123–139).
- Küçükahmet, L. (1975). *Öğretmen yetiştiren kurum öğretmenlerinin tutumları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Küçükahmet, L. (1997). *Eğitim programları ve öğretim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Küçükyılmaz, A.ve Duban, N. (2007). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz-yeterlilik inançlarının araştırılabilmesi için alınacak önlemlere ilişkin görüşleri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3)2, 1-23.
- Litt, M. D. & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal Of Educational Research*, 78, (178-185).
- Maddux, C. and the others. (1980). A Survey of texas public school teachers. *Texas Teacher Education Forum*, 6 (1),(39-48).
- MEB, 1739 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Temel Kanunu, 43. Madde.
- MEB, (2002). *Örnekleriyle Türkçe sözlük*, 3.cilt, Ankara, s.1954.
- MEB, (2008). *Öğretmen yeterlikleri: öğretmenlik mesleği genel ve özel alan yeterlikleri*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.

- Morgan, C. T. (1998). *Psikolojiye giriş*. (Çev. H. Arıcı, O. Aydın ve diğerleri). (12. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları No:1.
- Nakiboğlu, C. ve Karakoç, Ö. (2005). Öğretmenin sahip olması gereken dördüncü bilgi: Alan bilgisi. *Kuram ve uygulamada Eğitim Bilimleri*. 5, (181-186).
- Newstrom, J. & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (Çev: T. Varlık, s. 25). New York: Mcgraw Hill, s. 195.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdüleme kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 470, Sevinç Matbaası.
- Onur, B. (2006). *Gelişim psikolojisi*, Ankara: İmge Yayınevi.
- Oral, B. (1997). Öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 232, 9-13.
- Oral, S. ve Kuşlivan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu artırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*. 3(2), 93-115.
- Orhan, N. (2013). *Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyumunu düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Önder, E. ve Taş, A.(2009). Süleyman Demirel üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Milli Eğitim*, 184. S.71-81.
- Özcan, E.D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul; Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Özcan, Y. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişki düzeyi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özcan, Z.E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu: Niğde ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, S. (1982). *Kamu ödeme sistemi içinde öğretmen ücretlerinin yeri ve sağladığı doyum* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdemir, S. ve Yalın, H. (2000). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi* (2. Baskı). Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış* (6. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:923, Açık öğretim Fakültesi Yayınları, No: 496.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Öztabak, M.Ü. (2002). *Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Reid, N. (2006). Thoughts on attitude measurement. *Research in Science and Technological Education*, 24, 3-27.
- Reynolds, C. H. (1997). A study of the relationship among measures of teacher participation in school based decision making and job satisfaction in elementary schools, *Ph. University Of Marland College Park, Dissertation Abstracts International* (Vol. 58, No: 1, pp.256, July).

- Robbins, S. P. (1996). *Values-Attitudes and Job Satisfaction, Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Editions.
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi. (İlk baskı 1984).
- Sağlam, A. Ç. (2008). Müzik öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 1, 59-69.
- Sandıkçı, M. (2011). *Beden eğitimi öğretmen adayları ile diğer öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum ve öz-yeterlik algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Sariođlu, H., Özdemir, M. ve Yetim F. (2005). Mesleki eğitim fakóltesi el sanatları eğitim bölümü öğretmen adaylarının alan bilgisi ve öğretmenlik meslek dersleri ile öğretmenlik uygulaması dersleri başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, 165, (79-87).
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers and the factors effecting their burnout and job satisfaction, *Educational Studies*, 30, 3.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33, 111-124.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açasından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerinde bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Saylan, N. ve Yurdakul, B. (1998). *Öğretmenlerin mesleki stres düzeyleri ile stresle başa çıkamada uygulanan bireysel ve örgütsel stratejiler*. Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.

- Senemoğlu, N. (2004). Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Sergiovanni, T. J. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *Journal Of Educational Administration*, 5, 66-82.
- Sevimli, F. ve İşcan, O. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Başarı Dergisi*, 5, 1-2.
- Shaukat, H. (2004). *Effectiveness of teacher training in developing professional attitude of prospective secondary school teachers*. (Doctoral dissertation) University Institute of Education and research , University of Arid Agriculture, Rawalpindi, Pakistan.
http:// eprints.hec.gov.pk/483 /1/240.html. adresinden 15.12.2014 tarihinde alınmıştır.
- Silah, M. (2000). Çalışma psikolojisi. Ankara: Selim Kitabevi Yayıncılık.
- Sinan, L. (2008). *Resmi ve özel ilköğretim okulları II. Kademe branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması: Sarıyer ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Smith, M. B. (1968). Attitude change. Crowell Collier & Mac Millan (Ed.). *International encyclopedia of the social sciences* (pp. 458-467).
- Soran, H., Demirci, C. ve Atav, E. (1996). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fen Bilimleri öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının belirlenmesi. II. Ulusal Fen Bilimleri Eğitimi Sempozyumu*. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, İstanbul.
- Sözer, E. (1996). Üniversitelerde öğrenim gören öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 2.
- Staw, B. M., Nancy E. Bell & John A. C. (1986). The dispositional approach to job attitudes: a lifetime longitudinal test, *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.

- Stemple, Jr, J. D. (2004). *Job satisfaction of high school principals in virginia*. (Doctoral dissertation) Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü* (Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Sütçü, M. A. (1997). *Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şanlı, S. (2006). *Çukurova üniversitesi adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel, (Geliştirilmiş 2. Baskı.)
- Tanrıöğen, A. (1997). Buca eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3, (55-67).
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel.
- Tekışık, H. H. (1986). Türkiye’de öğretmenlik mesleği ve sorunları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 11(116), 1-9.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Temizkan, M. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 461–486.
- Terzi, A.R. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Nobel.
- Tezcan, M. (1996). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Bilim.

- Thompson, B. L. (2003). *Yönetim fonksiyonları* (Çev: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat yayınları. (Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).
- Tınaz, P. (2005). *Motivasyon, çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım.
- Tietjen, M. A. & Myers, R. M. (1998) Motivation and job satisfaction, *Management Decision*, 36(4), 226-231.
- Tolan, B., İsen, G. ve Sönmez, V. (1985). *Ben ve toplum: sosyal psikoloji*. Ankara. V Teori.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). On dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Toker, D. (1981). *Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul: Ar Basım İstanbul.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turan, S. (2004). Yönetim ve öğretmenlik mesleği. M.Ö. Karlı (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş alternatif yaklaşım*. Ankara: Öğreti - Pegem A. Yayıncılık.
- Turgut, M. F. ve Baykul, Y. (1992). *Ölçekleme teknikleri*. Ankara: ÖSYM Yayınları, 1992-1.
- Tutkun, Ö. F., Özkan R. ve Deniz M. E. (1999) *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Niğde: Marifet Ofset.
- Türk Dil Kurumu. (1988). *Türkçe Sözlük*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Ülgen, G. (2005). *Eğitim psikolojisi: kavramlar, ilkeler, yöntemler, kuramlar ve uygulamalar*. İstanbul: Alkım Yayınları.(ilk baskı 1994).
- Ünal, C. (1981). *Genel tutumların veya değerlerin psikolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Yayınları.

- Ünal, S. (2000). İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama etkinlikleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 84-90.
- Ünal, S. ve Sefer A. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları. (2.Basım).
- Üredi, L. (2006). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin öğretim stili tercihlerine göre öğretmenlik mesleğine ilişkin algılarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üstün, A. (2005). Farklı branşlardaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının karşılaştırmalı incelenmesi. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi* içinde (s. 447-451), Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Varış, F. (1988). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: A.Ü.Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Yayınları.
- Varlık, T. (2000). *Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wiggins, D. J. (1984). Personality- environmental factors related job satisfaction of school counselors. *Vocational Guidance Quarterly*. 3(8), 171-177.
- Wolpin, J., Burke, J.R. & Greenglass, E.R. (1991). Is job satisfaction an antecedents or a consequence of psychological burnout?, *Human Relations*, 44(2), 193-209.
- Yağmur, S. (2005). *Öğretmence sevebilmek insanı*. Konya: Esra Basım Yayın.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ve iş doyumu ilişkisi ampirik bir çalışma, *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 172.
- Yetim, A. ve Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu: Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 541-550.

- Yıldırım, M. (2002). *Öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumlarının ölçülmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, Z. (1997). Öğretmenlik Sertifikası Programına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Öğrencilere Yönelik Tutumlardaki Değişimin İncelenmesi, *Eğitim Yönetim Dergisi*, 3.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 67-78.

Ekler

Ek A: Kişisel Bilgiler Formu

Değerli öğretmen adayı;

Bu araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler sayesinde öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenecektir. Anket çalışmasından elde edilecek verilerle tez çalışmasının konusu ile ilgili değerlendirmeler yapılacak olup, elde edilecek veriler araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Cevaplarınızı içten ve dikkatli vermeniz araştırma bulgularının geçerliliği açısından çok önemlidir. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Selen BOZCA

Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER**1- Cinsiyetiniz:**

a. Kadın () b. Erkek ()

2- Yaşınız:

() 20-25

() 26-30

() 31-35

() 36-40

() 41 ve üzeri

3- Branşınız:.....**4- Medeni Durumunuz:**

a. Evli () b. Bekar ()

5.Çalışmakta olduğunuz eğitim kademesi,

() İlk Okul

() Orta Okul

() Lise

6- Öğretmenlikte toplam hizmet süreniz(Yıl olarak):

() 1-5

() 6-10

() 11-20

() 21 ve üzeri

7-Öğretmenlik çocukluktan beri hayalinizdeki meslek miydi?

a. Evet () b. Hayır ()

Ek B: İş Doyumu Ölçeği

	İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ					
	Okuduğunuz her bir maddeyi, kendinize “mesleğimin bu yönü iş doyumumu sağlıyor mu?” sorusunu sorarak cevaplayınız. Size en uygun olan seçeneğin karşısını (X) işareti ile işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1	Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması					
2	Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık					
3	Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk					
4	Branşımın sağladığı mutluluk					
5	Mesleği özgürce gerçekleştirme					
6	Mesleğimin rutin (tekdüze) olması					
7	Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması					
8	Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu					
9	Hastalık, ölüm, doğum, deprem gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması					
10	Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması					
11	Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması					
12	Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması					
13	Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması					
14	Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması					
15	Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi					
16	Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma					
17	İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma					
18	Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma					
19	Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma)					
20	Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma					
21	Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma					
22	Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma					
23	Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkânların kullanılması					
24	Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması					
25	Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması					

Ek C: Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Tutum İfadeleri:						
Lütfen aşağıdaki ifadeye katılma derecenizi (X) işareti koyarak işaretleyiniz.						
1	Benim için en ideal meslek öğretmenliktir					
2	Bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim					
3	Mesleğimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor					
4	Öğretmenlik benim için bir tutkudur					
5	Öğretmenliğin bence hiçbir cazip yanı yoktur					
6	Öğretmenlik mesleğindeki tecrübem arttıkça bu mesleğe daha çok bağlanacağıma inanıyorum					
7	Bu mesleğin bana çok şey kazandıracağını düşünmüyorum					
8	Öğretmenlikten aldığım manevi doyumunu hiçbir şeye değişmem					
9	Bu mesleği yapmaktan kimse beni alıkoyamaz					
10	Öğretmenliğin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu düşünmüyorum					
11	Bu mesleği bilerek ve isteyerek seçtim					
12	Öğretmenlikten aldığım haz bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturuyor					
13	Öğretmenlik mesleğini sevmiyorum					
14	İnsanlara bir şeyler öğretmeyi sevdiğim için bu mesleği seçtim					
15	Benden yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine öğretmenlik mesleğini seçerdim					
16	Bu meslekte her zaman öğrenme ve öğretme heyecanı duymaktayım					
17	Bu meslekte başarılı olabilmek için çok gayret ediyorum					
18	Öğretmenlik mesleği beni ne maddi ne de manevi açıdan tatmin etmiyor					
19	Öğretmenlik mesleğini layıkıyla yaptığıma inanıyorum					
20	Aslında derslerden ve öğrencilerden bıktığım için öğretmenlik benim için yapacağım mesleklerin en sonucusudur					
21	Öğretmenlik bilginin yanı sıra yetenek gerektiren bir meslektir					
22	Öğretmenlik paylaşımın en yoğun yaşandığı bir meslektir					
23	Zor durumda kaldığım için bu mesleği yapmayı düşündüm					
24	Uzun yıllar öğretmenlik yapacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum					

25	Bu mesleği yaptıkça ciddiyetini daha iyi anlıyorum					
26	Daha iyi bir meslek bulursam bir an bile öğretmenlik yapmayı düşünmem					
27	Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir					
28	Öğretmenlik onurlu bir meslektir					
29	Öğretmenlik gibi çileli bir mesleği uzun yıllar sürdürmekten çekiniyorum					
30	Öğretmenlik mesleği hasta toplumları kurtaracak bir ilaç gibidir					
31	Sürekli kendini yenileme düşüncesi bu mesleğe devam etme konusunda beni düşündürüyor					
32	Öğretmenlik mesleği bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslektir					
33	Öğretmenlik vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında gelmektedir					
34	Sürekli bir sınıfta hapsolmek beni sinirlendiriyor					
35	Öğretmenlik çok sabır isteyen bir meslektir					

Ek D: Araştırma İzni

T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 60305806/44/5179695

10/11/2014

Konu: Anket Çalışması

MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 28/10/2014 tarihli ve 2662 sayılı yazısı.

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Selen BOZCA tarafından "İlköğretim ve Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının İş Doyumu ile İlişkinin İncelenmesi: Gelibolu Örneği" başlıklı anket çalışması için ekli listede adı bulunan Gelibolu İlçesindeki İlkokullar, Ortaokullar ve 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 olurlarınıza arz ederim.

Erdal DOĞANCI
Müdür Yardımcısı

OLUR
10/11/2014

Zülfük MEMİŞ
Millî Eğitim Müdürü

Elektronik İmza
Tarih: 11/11/2014

11/11/2014

Mehmet ARSLAN
Memur

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.
Tel: (0 286) 217 29 65 -13