

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ AİDİYET
DUYGULARI İLE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(MERSİN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PELİN AYDINOL

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**Danışman
Doç. Dr. LÜTFİ ÜREDİ**

**MERSİN
Kasım- 2019**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ AİDİYET
DUYGULARI İLE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(MERSİN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PELİN AYDINOL

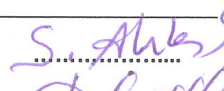
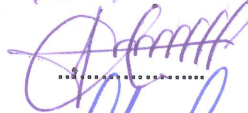

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**Danışman
Doç. Dr. LÜTFİ ÜREDİ**

**MERSİN
Kasım- 2019**

Pelin AYDINOL tarafından Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ danışmanlığında hazırlanan "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Mersin İli Örneği)" başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Doç. Dr. Sait AKBAŞLI	
Üye	Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ	
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Fuat Serkan SAY	

Yukarıdaki Jüri kararı Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 02/01/20.....tarih ve 01/37..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof.Dr.Gülşen AVCI
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü



ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

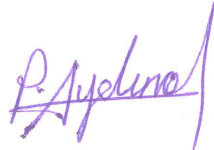
- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

Kasım 2019 / November 2019



Pelin AYDINOL

ÖZET

Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mersin İli Örneği)

Eğitimin ilk adımlarına rehber olan sınıf öğretmenlerinin mesleklerine aidiyet duyguları, iş verimliliği ve öğrenci başarısı adına çok önemlidir. Aynı zamanda sınıf öğretmenlerinin çeşitli nedenlerle mesleklerinde yaşadıkları doyum düzeyleri öğrenci başarısına etki etmektedir. Bundan dolayı bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılarak tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırma verileri Mesleki Aidiyet Ölçeği, Minnesota Doyum Ölçeği ve Kişisel Bilgiler Formu ile elde edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin sayısının çok yüksek olmasından dolayı çalışma evreni alınması yoluna gidilmiştir. Ulaşılabilir örneklem grubu seçilerek araştırma verilerine ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içerisinde Mersin ili Yenişehir, Toroslar, Akdeniz ve Mezitli ilçelerinde MEB'e bağlı resmi ilkokullarda görev yapan ve araştırmaya dahil olmaya gönüllü olan 402 sınıf öğretmeni oluşturmuştur.

Veriler SPSS 25.00 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde problem durumu için korelasyon testi, alt problemler için İlişkisiz Örneklem için t-Testi, Ki-Kare Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,01$) ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğrenim durumu ve okuldaki statü değişkenleri grup için sayısal farkın çok olması sebebiyle analiz edilememiştir. Mesleği isteyerek seçip seçmeme, kıdem yılı ve çalışılan ilçe değişkenleri mesleki aidiyet duygularında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul, mesleği isteyerek seçip seçmeme, çalışılan ilçe değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri kıdem yılı değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim durumu ve okuldaki statü değişkenleri bakımından mesleki doyum düzeyleri de grup içi sayısal farkın çok olmasından dolayı analiz edilememiştir.

Yapılan araştırmalar ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: İlkokul, Sınıf Öğretmeni, Mesleki Aidiyet, Mesleki Doyum

Danışman: Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ, Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi / Temel Eğitim Bölümü, Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Anabilim Dalı, Mersin.

ABSTRACT

Investigation of the Relationship Between the Primary School Teachers' Feelings of Professional Belonging and Their Satisfaction Levels (Mersin Province Case)

Teachers create desired behaviors in individuals through education. Today, children begin their education life at an early age. The first social and educational environment created by preschool teachers continues with primary school teachers. Primary school teachers are the ones who draw or change the individual's view of life. Practitioners of educational programs in schools and guide of students are primary school teachers.

Primary school teachers' sense of belonging to their professions, which guide the first steps of education, is very important in terms of work efficiency and student success. At the same time, the level of satisfaction that primary school teachers experience in their professions for various reasons also affects student achievement. In this study, the relationship between professional teachers' sense of belonging and occupational satisfaction levels was examined.

In this study, screening model was used by using quantitative research method. Research data were obtained by Occupational Belonging Scale and Minnesota Satisfaction Scale developed by Öztaş (2010). The Personal Information Form created by the researcher consists of independent variables.

The population and sample of the study consisted of 402 primary school teachers working in official primary schools affiliated to the Ministry of National Education in Yenişehir, Toroslar, Akdeniz and Mezitli districts of Mersin during the 2018-2019 academic year. 58.7% (N = 236) of teachers were female and 41.3% (N = 166) were male.

Data were analyzed with SPSS 25.00 program. In the analysis of the data, correlation test was used for the problem case, T-test for unrelated samples, one-way analysis of variance (ANOVA) were used for the sub-problems. According to the results of the analysis, it was found that there was a significant difference ($p < 0.01$) between the sense of belonging and occupational satisfaction levels of the primary school teachers and there was a positive relationship.

Primary school teachers' sense of professional belonging does not show a significant difference in terms of gender, age, marital status, last school graduation. Educational status and status at school could not be analyzed because they were not normally distributed for the group. The willingness to choose and not to choose the profession, seniority year and district variables studied make a significant difference in feelings of professional belonging.

Vocational satisfaction levels of primary school teachers do not make a significant difference in terms of gender, age, marital status, last graduated school, voluntary choice of profession, or district variables studied. The level of occupational satisfaction of primary school teachers shows significant difference in terms of seniority variable. Vocational satisfaction levels in terms of educational status and status variables in the school could not be analyzed because the group did not show normal distribution.

Suggestions were made in line with the researches and the results obtained.

Keywords: Primary school Teacher, sense of belonging, professional satisfaction.

Advisor: Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ, Mersin University, Faculty of Education / Department of Basic Education, Primary School Teacher Education, Mersin.

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışması sırasında öncelikle, her zaman bilgi ve fikirlerini aktarmaya çalışan lisans üstü hocam ve değerli tez danışmanım Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ'ye, lisans üstü eğitim hocalarım Prof. Dr. Soner Mehmet ÖZDEMİR ve Doç. Dr. Serdarhan Musa TAŞKAYA'ya, analiz çalışmalarındaki desteklerinden dolayı Doktor Öğretim Üyesi Fuat Serkan SAY'a teşekkür ederim.

İlk eğitim ortamını bana sağlayan ve ilk öğretmenlerim olan değerli ebeveynlerim Belgin-Osman YAMAN'a, öğrenme ve öğretmeye dair merakımı akademik olarak desteklemem gerektiği konusunda beni destekleyen kardeşim Selin YAMAN'a, tez süreci boyunca desteklerini benden esirgemeyen kardeşim Muhammet Murat YAMAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans üstü eğitim dönemi boyunca ve tez yazım döneminde fikirlerini ve yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşım Esin DÖNMEZLER'e teşekkür ederim.

Her koşulda olduğu gibi lisans üstü eğitim dönemi ve tez yazım sürecinde de desteklerini esirgemeyen, bana güven veren Fatma- Halil AYDINOL'a teşekkür ederim.

Eğitim yolunda merakımı, ilerlememi destekleyen ve cesaret veren, hayatımın her aşamasında olduğu gibi lisans üstü eğitim sürecinde her konuda yardım eden değerli eşim Ali Uğur AYDINOL'a ve evlatlarım Rüzgar Yaman AYDINOL ve Osman Deniz AYDINOL'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK BEYAN	i
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMA ve SİMGELER	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem	4
1.2. Alt Problemler	4
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Araştırmanın Sayıltıları	4
1.6. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	6
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Konu ile İlgili Araştırmalar	7
2.1.1 Mesleki Aidiyet Duyguları ile İlgili Yapılan Çalışmalar	7
2.1.2. Mesleki Doyum Düzeyleri ile İlgili Çalışmalar	10
2.2. Kuramsal Durum	15
2.2.1. Öğretmenlik	15
2.2.2. Sınıf Öğretmenliği	18
2.2.3. Aidiyet	20
2.2.4. Mesleki Aidiyet	21
2.2.4.1. Mesleki Aidiyeti Etkileyen Faktörler	23
2.2.5. Doyum	24
2.2.6. Mesleki Doyum	25
2.2.7. Mesleki Doyumsuzluk	29
3. YÖNTEM	32
3.1. Araştırmanın Modeli	32
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	32
3.3. Veri Toplama Araçları	35
3.3.1. Kişisel Bilgiler	35
3.3.2. Mesleki Aidiyet Ölçeği	35
3.3.3. Minnesota Doyum Ölçeği	38
3.4. Veri Analizi	40
4. BULGULAR VE YORUMLAR	42

4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler	42
4.2. Probleme Ait Bulgular	42
4.2.1. Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular	42
4.2.2. Mesleki Aidiyet Düzeylerine İlişkin Bulgular	43
4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki	43
4.3. Alt Problemlere Ait Bulgular	44
4.3.1. Birinci alt probleme ait bulgular	44
4.3.1.1. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları	44
4.3.1.2. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Yaş Değişkenine Göre Analiz Bulguları	45
4.3.1.3. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Bulguları	46
4.3.1.4. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Bulguları	47
4.3.1.5. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları	48
4.3.1.6. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analiz Bulguları	49
4.3.1.7. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Analiz Bulguları	51
4.3.1.8. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Okuldaki Statü Değişkenine Göre Analiz Bulguları	52
4.3.1.9. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Çalışılan İlçe Değişkenine Göre Analiz Bulguları	52
4.3.2. İkinci alt probleme ait bulgular	53
4.3.2.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları	54
4.3.2.2. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Yaş Değişkenine Göre Analiz Bulguları	54
4.3.2.3. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Bulguları	56
4.3.2.4. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Bulguları	56
4.3.2.5. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları	57
4.3.2.6. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analiz Bulguları	58
4.3.2.7. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Analiz Bulguları	60
4.3.2.8. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Okuldaki Statü Değişkenine Göre Analiz Bulguları	61
4.3.2.9. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Çalışılan İlçe Değişkenine Göre Analiz Bulguları	61

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	63
5.1. Sonuç ve Tartışma	63
5.2. Öneriler	71
KAYNAKLAR	73
EKLER	80
ÖZGEÇMİŞ	89



KISALTMA ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
TDK	Türk Dil Kurumu
N	Veri sayısı
\bar{X}	Ortalama
Ss	Standart sapma
Sd	Serbestlik derecesi
t	t Testi değeri
p	Anlamlılık düzeyi
F	Kareler ortalamalarının oranı
SPSS	Statistical Package For Social Sciences



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1: Araştırma Örneklemine İlişkin Verilerin Yüzde ve Frekans Tablosu.....	33
Tablo 2: Minnesota İş Doyum Ölçeği ortalama puan aralıkları.....	36
Tablo 3: Mesleki Aidiyet Ölçeği Güvenilirlik Analizi Cronbach's Alpha değerleri, Ortalama ve Standart Sapmaları	37
Tablo 4: Minnesota İş Doyum Ölçeği ortalama puan aralıkları.....	39
Tablo 5: Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenilirlik Analizi Cronbach's Alpha değerleri, Ortalama ve Standart Sapmaları.....	39
Tablo 6: Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları.....	42
Tablo 7: Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları.....	43
Tablo 8: Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Pearson Korelasyon Değerleri Sonuçları.....	43
Tablo 9: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	44
Tablo 10: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	45
Tablo 11: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	46
Tablo 12: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	47
Tablo 13: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılım Tablosu ..	47
Tablo 14: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	49
Tablo 15: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	50
Tablo 17: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	51
Tablo 18: Sınıf Öğretmenlerinin Okuldaki Statü Değişkenine Göre Dağılımı	52
Tablo 19: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	52
Tablo 20: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	53
Tablo 21: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	54
Tablo 22: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	55
Tablo 23: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	55
Tablo 24: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	56
Tablo 25: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	57
Tablo 26: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre t-testi Sonuçları	58
Tablo 27: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının kıdem yılı değişkenine göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	59
Tablo 28: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının kıdem yılı değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Tamhane) Analiz sonuçları	59

Tablo 29: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	60
Tablo 30: Sınıf Öğretmenlerinin Okuldaki Statü Değişkenine Göre Dağılımı	61
Tablo 31: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62
Tablo 32: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62



1. GİRİŞ

Eğitim her ne kadar bireysel olarak düşünülse de bir milletin bütününe kapsar. Atatürk'ün "Milletleri kurtaranlar yalnız ve ancak öğretmenlerdir. Öğretmenlerden, eğitimcilerden yoksun bir millet henüz millet adını almak kabiliyetini kazanmamıştır. Ona basit bir kitle denir, millet denemez. Bir kitle millet olabilmek için mutlaka eğitimcilerle, öğretmenlere muhtaçtır", sözünden de anlaşılacağı üzere öğretmenler topluma, millete hizmet eder.

Öğretmenler, öğretme görevleriyle milletin geleceği olacak nesilleri yetiştirirler. Bu yüzden gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler öğretmenlerin istihdamına oldukça önem vermektedirler (Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013). Öğretmenlik mesleği, bireyi aile, çevre, millet, devlet ve vatan için iyi bir insan olarak yetiştirme sanatıdır. Bu sanatla yetişen bireyler vatanını kalkındırır, devletini güçlendirir ve ailesinden başlayarak çevresini mutlu eder. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerinde gösterecekleri başarı devletin, milletin kalkınmasında rol oynar (Tekşık, 2014). Bu sebeple ülkelerin kaderini belirleyecek olan öğretmenlerdir.

Öğretmenlik mesleğinin önem ve fonksiyonu her geçen gün artıyor. Öğretim araçlarının da teknolojik açıdan gelişmesi, yeni öğretim tekniklerin çıkması, öğretmen merkezli öğrenci merkezli eğitim anlayışına geçilmesi gibi yaşanan değişiklikler bu mesleğin önemi azaltmamıştır. Bu değişkenler öğretmenlik mesleğini daha nitelikli ve teknik hale getirmiştir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013). Öğretmenlik mesleğinin tanımı olan, Resmi Gazete 'de (1973) yayınlanan, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda geçtiği önem ve fonksiyonu hali şu şekildedir: "Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yükseköğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisansüstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere de imkân verecek biçimde düzenlenir."

Öğretmenlik mesleğinin önem ve fonksiyonu her geçen gün artıyor. Öğretim araçlarının da teknolojik açıdan gelişmesi, yeni öğretim tekniklerin çıkması, öğretmen merkezli öğrenci merkezli eğitim anlayışına geçilmesi gibi yaşanan değişiklikler bu mesleğin önemi azaltmamıştır. Bu değişkenler öğretmenlik mesleğini daha nitelikli ve teknik hale getirmiştir (Bağçeci ve diğerleri, 2013).

Öğretmenlerin toplumsal statü ve rolleri, öğretmenlik mesleği konularındaki araştırmalar, öğretmenlik mesleğinin her toplumda profesyonel bir iş olarak alındığı, öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün zamanla değişkenlik gösterdiği, Türkiye'de öğretmenlik

mesleğinin statü kaybına uğradığı vurgulamaktadır. Statü kaybının nedenleri öğretmen adaylarının yetiştirilmesindeki eksiklikler, ekonomik yetersizlikler, atanma ölçütlerinin olumsuz yönde etkileyecek şekilde sık sık değiştirilmesidir. Ayrıca koşullar değiştikçe öğretmen rollerinde de değişiklikler gerektiği ve öğretmenlerin bu değişime nasıl uyum sağlayabilecekleri vurgulanmaktadır (Başkan, 2001). Ancak bu doğrultuda hem alan hem de pedagojik olarak eğitim alarak görevini yerine getiren öğretmenler yerine bu konuda eğitim almamış kişilerin atanması bireylerin doğru eğitim-öğretimi alması noktasında sıkıntılar doğurmaktadır. Bu da öğretmenlik mesleğinin saygınlığını olumsuz etkilemektedir.

Eğitim-öğretim ortamının temel taşı olan sınıf öğretmenlerinde mesleki aidiyet duygusu olumlu olması beklenen ve istenen bir durumdur. Mesleki doyum düzeyi yüksek olan bir sınıf öğretmenin eğitim-öğretim ortamına ait olma duygusunun da yüksek olacağı düşünülmektedir. Mesleğinde doyum düzeyi yüksek bir öğretmenin verimliliği de artacaktır.

Birbiri ile böylesine ilişkili olan ve öğretmenlik mesleğine etkisi olan mesleki doyum düzeyleri ve mesleki aidiyet duyguları ile çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Eğitim alanında mesleki doyum düzeyleri ve mesleki aidiyet duyguları ayrı ayrı araştırılmıştır. Alanda aralarındaki ilişkinin incelenmemesi durumu da bu ihtiyacı desteklemektedir. Bu konuda elde edilen veriler ve sonuçları alanda yapılması gerekenler hakkında ışık olacağı düşünülmektedir.

1.1. Problem Durumu

Öğretmen eğitim kalitesini arttıran, kişinin ve ulusun gelişmesinde önemli bir rol oynayan kişidir (Öztaş, 2010). Öğretmenlerin sıcak kanlı olma, iyi huylu, sabırlı, şefkatli, samimi, sempatik ve adaletli olma özellikleri kişisel özelliklerini oluşturur. Ders alanını bilmesi, eğitim psikolojisine sahip olması, öğretim yöntem ve tekniklerini bilmesi de mesleki özellikleridir (Üredi, 1999). Kişisel ve mesleki özellikleri yönünden donanımlı bir öğretmen mesleki doyum düzeyi yönünden de üst düzeyde olduğu düşünülmektedir. Öğretmenin yaşadığı üst düzey mesleki doyum da ise mesleki aidiyeti duygularını etkileyerek yüksek duygulanım oluşturması beklenmektedir.

Öğretmen eğitim camiası içerisinde çok yönlü çalışandır. Öğretmenlerin idarecileriyle, meslektaşlarıyla, öğrenciler ve onların velileriyle bu geniş çerçevede iş birliği ve dayanışma içinde bulunması gereklidir (Öztaş, 2010). Bu durum öğretmenin sosyalleşmesidir. Sosyalleşme, bir gruba veya topluma ait olma, ait olunan toplumun kültürel değerlerine sahip çıkması ya da o toplumun saygın bir üyesi olarak kabul görmesi sürecidir (Hamedoğlu ve Özdil,2004).

Henecka sosyalleşmeyi dört faktör etkilediğini belirtir:

1. Meslekle ilgili eğitim öğretim,
2. Meslek gruplarına aidiyet,

3. Mesleğin sağladığı gelir ve prestij,
4. Çalışma şartlarıdır (Akt: Ergun, 1994).

Aidiyet duygusu, kişinin maddi-manevi faktörler hakkında geliştirdiği duygusal ilişkidir. Aynı zamanda kişinin bağlı olduğu toplumda kendini güvende hissetmesi aidiyet algısıdır (Karayağız, 2018). Aidiyet, bireyin içinde bulunduğu ortamı değerlendirmesine ve deneyimlemesine katkı sağlar (Yeter, 2019). Ayrıca bireyi çalışmaya iten sebepler arasında aidiyet duygusu oluşturma yer almaktadır (Öztaş, 2010). Aslan (2001), bireyi çalışmaya sevk eden faktörleri ekonomik, psikolojik ve toplumsal olarak değerlendirmiş; ait olma duygusunu toplumsal faktörler içerisinde ele almıştır.

Ait olma duygusu terim olarak düşünüldüğünde, birey ana rahmine düştüğü andan itibaren aidiyet duygusu başlar. Bebek dünyaya geldiğinden itibaren güvenli bağlanma çocuğun psikolojik gelişiminde ciddi bir öneme sahiptir (Tüzün ve Sayar, 2006). Bebeğin anneye güvenli bağlanma durumu aidiyet duygusunu destekler. Birey büyüdükçe önce yakın çevresinde sosyal aidiyet, ardından okulda okul aidiyeti olarak bu duygulanım devam eder. Bu şekilde de bireyin sahip olduğu iş ve çevresinde ise mesleki aidiyet olarak gelişir.

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de birey aidiyet duygusunu yaşamak ister. Mesleki ya da kişisel faktörler ne olursa olsun öğretmenin mesleki aidiyet duygusu içerisinde mutluluğu, verim durumu, mesleki doyumu, performansı, motivasyonu olumlu etkilemesi ve olumlu gelişmeler olduğunu göstermesi beklenmektedir.

Mesleki performansı ve motivasyonu etkileyen faktörlerden biri de mesleki doyumdur. Mesleki doyum, bireyin mesleğinden elde ettiği maddi ve manevi tatmin (Çağlıyan, 2007) ile fizyolojik ve zihnen iyi olma durumudur (Demir, 2010). Yapılan iş ve o işi yapan bireyin beklenti ve kişilik özellikleri uyum gösteriyorsa iş doyumu oluşabilir (Sarı, 2011). Mesleki doyumsuzluk yaşayan iş görenler başarılı olamaz ve kendilerini mutsuz hissetmelerinin yanı sıra iş yeri verimini de olumsuz etkilerler (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002).

Mesleki doyumu etkileyen faktörler iş ile ilgili etkenler ve bireysel özellikleri ile ilgili etkenler olarak iki grupta ele alınabilir (Sarı, 2011). İş ile ilgili etkenler ücret, yükselme olanağı, kontrol, denetim ve çalışma arkadaşları, iletişim, örgütün sosyal görünümü ve çalışma koşullarıdır. Bireysel özellikleri ile ilgili etmenler yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, statü, kişilik, hizmet süresi, yetenekler ve beklentilerdir (Aksayan, 1990; Sarı, 2011; Sun, 2002).

Alanda, bireyde ve mesleğinde bu denli önem oluşturan mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri üzerinde alanda bu çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Eğitim-öğretimin temeli olan ilkökul sınıf öğretmenleri ile çalışma yapılmıştır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ve sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelenmiştir.

1.2. Problem

Araştırmanın problem cümlesini "Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusu oluşturmaktadır.

1.2. Alt Problemler

Alt problemler şunlardır:

1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna, mezun olunan okula, kıdem yılına, mesleği isteyerek seçip-seçmemeye ve okuldaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna, mezun olunan okula, kıdem yılına, mesleği isteyerek seçip-seçmemeye ve okuldaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Ait olma duygusu bireyde ailede başlar. Çocuk anneye ait olmadan başlayarak aileye, çevreye ve okula ait olma duygusu geliştirir. Bu duygu bireyde mesleğine ait olmaya kadar devam eder. Mesleği severek yapma, mesleğinden elde ettiği doyum (maddi, manevi) ait olma duygusunu etkilemektedir. Yapılan alan taramasında Erdoğan (2006), bireyin kendini yaptığı işin bir parçası gibi algılaması çalışma ortamının amacına ulaşmasında ve bireyin çalışma ortamına ait olma duygusuna sahip olmada olumlu gelişim sağlayacağından bahsetmektedir.

Bireyler, hayatlarının çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedirler. Çalışma ortamlarında zamanlarının kötü geçmesi, sosyal yaşamlarına da paralellik göstererek olumsuz yansıtacağı

düşünülmektedir. Öğretmenler de vakitlerinin büyük bir kısmını okullarında ve öğrencileriyle birlikte geçirirler. Bu sebeple mesleklerinden elde ettikleri doyum ya da doyumsuzluk eğitim-öğretim niteliğini etkilemektedir (Tekerci, 2008). Öğretmenin mesleğinden elde edeceği doyum düzeyi yükseldikçe eğitim-öğretimi yapan öğrencilerde bundan olumlu yönde etkilenecektir. Bu olgu çift yönlü olup öğrencilerin iyi bir eğitim-öğretim ortamında olması da öğretmenin mesleki doyum düzeyini olumlu etkileyecektir.

Mesleki doyumun sonuçları, çalışanın fiziksel ve ruhsal durumunu, teşkilatın çalışma ortamını ve randımanını, toplumun huzurunu ve iktisadi gelişimini etkilemesi bakımından göz ardı edilemeyecek kadar mühimdir. Teşkilatlar bakımından mesleki doyum her şeyden evvel sosyal mesuliyet ve etik bir lüzum olmalıdır (Erdoğan, 1996). Bireyin mesleki doyumunu sadece kendini değil çalışma ortamındaki diğer bireyleri, ait olduğu toplumu da etkilemektedir.

Yapılan literatür taramasında sınıf öğretmenlerine yönelik mesleki aidiyet duyguları ile ilgili çalışmalar çok azdır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine ilişkin çalışmalar vardır. Ancak sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeylerinin incelenmesine dair bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılacak bu çalışmadan elde edilecek verilerin bu doğrultuda bilgilendireceği, sorunları belirleyeceği ve çözüm odakları için ışık tutacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

Sınıf öğretmenleri araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları için ölçeklere verilen cevaplar samimi görüşlerini yansıtmıştır.

Ölçekler, kapsamaları yönünden bu araştırma için gerekli bilgileri elde edebilecek yeterliliktedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları, mesleki doyum düzeyleri hakkında bilgi verecek ve aralarındaki anlamlı ilişkiyi ortaya koymuştur.

Araştırmacı tarafından uygulanan ölçeklerin amaç için gerekli bilgileri toplayabilecek niteliktedir.

Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği düşünülmektedir. Araştırmaya gönüllü katılan öğretmenlerin dolduracakları ölçek ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına, mesleki doyum düzeylerine ve aralarındaki ilişkiye dair değerlendirme yapılabilir.

Mesleki doyum (Minnesota) ölçeği ve mesleki aidiyet ölçeği öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini ve mesleki aidiyet duygularını ölçecek geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu varsayılmaktadır. Araştırmada seçilen araştırma yöntemi ve araştırma verileri için kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırmanın amacına yönelik hizmet ettiği varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

1. Araştırma 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında, Mersin ili Yenişehir, Toroslar, Akdeniz ve Mezitli ilçeleri içinde MEB' e bağlı resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.

2. Araştırmada elde edilen veriler araştırmada kullanılacak veri toplama araçları ile sınırlı tutulmuştur.

3. Yapılacak olan istatistiksel çözümlene işlemleri ile sınırlı olmuştur.

4. Araştırma sırasında veri toplamada araştırmaya katılmak istemeyen öğretmenler, okullarda bu çalışmaların yapıldığını ancak sonuç ve uygulamada onlara bir şey katmadığını dile getirerek bilimsel çalışmaları gereksiz gördüklerini dile getirmişlerdir. Bu bağlamda çalışma sırasında veri toplama bölümü oldukça zor olmuştur.

5. Hem çalışma alanında yer almak hem de bilimsel çalışma yapmak zaman açısından oldukça kısıtlayıcı bir dönem oluşturmuştur.

Tanımlar

İlkokul: Zorunlu öğrenim çağındaki kız ve erkek çocuklarının temel eğitim ve öğretimini sağlamak için devletçe açılan veya açılmasına izin verilen dört yıllık okul, ilk mektep, iptidai, iptidai mektep (TDK, 2018).

Sınıf öğretmeni: İlköğretimin ilk dört yılında, yani ilk-okul döneminde görev yapan öğretmenlere sınıf öğretmeni diyoruz (Senemoğlu, 1994).

Doyum: İnsanların işlerinden hoşlanmaları (Ertürk ve Keçeciöğlü, 2012).

Mesleki doyum: İşe karşı duygusal bir tepki (Dikmen, 1995). İşe karşı tutumun olumlu olması halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuçtur (Sevimli ve İşcan, 2005).

Aidiyet: İlişkin, mensubiyet, ait olma hali (Alptekin, 2011). Aitlik algısı ve hissi (Karayağız, 2018).

Mesleki aidiyet: Bireyin mesleğine ilişkin ilgisi (Öztaş, 2010). Bireyin mesleğine karşı genel tutumu (Şimşek, 1999 ve Erdoğan 1996).

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Konu ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma konusu olan mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalar özetlenmiştir.

2.1.1 Mesleki Aidiyet Duyguları ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Aranya, Pollock ve Amernic (1981) “Kamu muhasebesinde mesleki bağlılığın incelenmesi” adlı çalışmada, Kanada’daki kamu çalışanlarının ve yöneticilerinin mesleklerine aidiyetliklerini incelemişlerdir. Çalışma boyunca aidiyet kavramı, kurumsal aidiyet, mesleki-kurumsal çatışma, gelir memnuniyeti ve kurumsal düzey ile ilgili olarak incelemeler yapmışlardır. Çalışılan konulardan organizasyon ve kurumlara bağlılığın, tüm kurumsal seviyelerdeki mesleki aidiyetin en güçlü belirleyicisi olduğunu göstermişlerdir. Aynı zamanda, mesleki-kurumsal çatışmanın, mesleki aidiyet üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu; gelirden memnuniyetin ise mesleki aidiyet üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermişlerdir.

Winter-Collins, Alison, Mc Daniel ve Anna (2000), “Aidiyet Duygusu ve Yeni Mezunların İş Tatmini” çalışmalarında aidiyet duyguları üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışma, yeni mezun hemşirelerde, ait olma duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Doksan beş yeni mezun hemşire, demografik bilgiler ve çalışma ortamı ile, çalışma ortamına ilişkin memnuniyetleri ve aidiyetleri ile ilgili bir ölçeği doldürmüşlerdir. Sonuçlar, yeni mezun hemşirelerin en çok iş arkadaşlarından memnun kaldıklarını göstermiştir. Evde sağlık hizmetlerinde, mesleki aidiyet duygusu ve toplam memnuniyet en yüksek düzeyde bulunmuştur. Ait olma duygusu; toplam memnuniyet, etkileşim fırsatları, övgü, teftiş, iş arkadaşları ve zamanlama ile anlamlı pozitif ilişkilere sahiptir.

2000 yılında Lee, Carswell ve Allen tarafından yapılan “Mesleki bağlılığın meta-analitik bir incelemesi: kişi ve işle ilgili değişkenlerle ilişkiler” isimli çalışmada, mesleki aidiyet kavramı, iş ve işle ilgili değişkenler arasında meta-analitik olarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda, ilk olarak mesleki aidiyete sahip olmanın, mesleğe pozitif yönde katkıda bulunma, katılım ve memnuniyet gibi iş odaklı yapılarla pozitif olarak ilişkili olduğu belirlenmiştir. Daha sonra, önceki çalışmalarla tutarlı olarak, mesleki aidiyet ve kurumsal aidiyet kavramlarının birbiri ile bağlı ilişkiler içerisinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu ilişkinin mesleğin ve istihdam eden kuruluşun uyumluluğuyla yönetildiği bulunmuştur. Son olarak da mesleki aidiyetin, iş performansı ile pozitif olarak ilişkili olduğu ve bu pozitif etkinin mesleki olarak gelir artışı sayesinde kurumsal olarak gelir artışına dolaylı olarak bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Sönmezer (2007), “Milli Eğitim Bakanlığı’nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı’ndan Emeklilik Veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi” doktora tez çalışmasında, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda çalışırken emekli olarak veya istifa ederek özel eğitim-öğretim kurumlarına geçen öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda çalışmaya devam eden öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığını, eğer farklılık var ise bunun nedenlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Amasya, Tokat, Sivas, Çorum illerinde 1029 öğretmenin iş tatmin düzeylerini ücret, sosyal statü, tanınma, ilerleme, yeteneklerini kullanma, yönetici-insan ilişkileri ve yaratıcılık gibi faktörler dikkate alınarak incelemiştir. İş tatmin seviyelerinde anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Ücret, sosyal statü, tanınma, ilerleme, yetenekleri kullanma, yönetici-insan ilişkileri ve yaratıcılık faktörleri iş tatmin düzeylerinde anlamlı farklılık oluşmasına sebep olduğunu analiz etmiştir.

Mueller (2008), “Üniversite Öğrencilerinde Okul Aidiyet Duygusunun Araştırılması” doktora tez çalışmasında aidiyet kavramını okul aidiyeti olarak ele almaktadır. Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin buldukları üniversitelerde aidiyetlik duyguları ile öğrencilerin motivasyonu arasındaki ilişkiyi, öğrencilerin bireysel farklılıklarını, üniversite kulüplerine üyelikleri gibi verileri göz önünde bulundurarak incelemektedir. Çalışmaya dahil olan bütün katılımcılara internet üzerinden kapsamlı bir anket sunulmuştur. Öğrenciler özellikle cinsiyet, etnik köken, medeni durum, akademik seviye ve çalışma durumu sorularına cevaplar vermiştir. Öğrenciler ayrıca, erken ya da geç yaşta eğitim alan öğrencileri incelemek, ortalamadan farklı olan verileri de ele almak adına doğum günlerini de bildirmişlerdir. 72 soruluk anketin 37 sorusu direkt olarak öğrencilerin aidiyet duygularını yansıtmakta ve motivasyonlarını belirtmektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, okula aidiyet kavramının öğrencilerin kendi yaşlıtlarına olan aidiyet duyguları, eğitim desteği ve öğrencinin okulla olan ilişkisi olmak üzere üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ayrıca, üniversite çağındaki öğrencilerin okula aidiyet kavramları daha çok yaşlıtları ile olan aidiyetlikleri ile ilişkili iken, bu yasta olmayan (daha yaşlı ya da daha genç) öğrencilerin okul aidiyetliklerinin daha çok eğitim desteği ile ilgili olduğu bulunmuştur.

Öztaş (2010), “Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi” başlıklı tez çalışmasında temel eğitim bölümünde çalışan 619 öğretmenin statülerine göre aidiyet duygularını ele almıştır. Geliştirdiği mesleki aidiyet ölçeği ile statü, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan kurum, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem, branş ve çalışılan kademe değişkenleri araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı ile ilgili mesleki aidiyetlerini etkileyen görüş ve önerileri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki aidiyetlerine ilişkin branş ve eğitim kademesi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Mesleki aidiyet duygularının statü, eğitim

durumu, cinsiyet, çalıştığı kurum, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere göre eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunlarının eğitim fakültesi mezunlarına göre kadınların erkeklere göre, ilçe merkezinde görevli öğretmenlerin köy ve kasabada görevli öğretmenlere göre, okulda 9 ve üstü yıl çalışanların diğer alt kategorilere göre daha olumlu mesleki aidiyete sahip olduklarını saptamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları, okul idaresi, öğretmenler, veliler ya da öğrenciler tarafından statü ayrımı yapılması nedeniyle mesleki aidiyetlerinin olumsuz etkilendiği belirtmişlerdir. Ayrıca, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, ücretli ve sözleşmeli öğretmenliğin kaldırılması ya da uygulamadaki sıkıntıların giderilmesi konusunda önerilerde bulduklarını belirtmiştir.

Skaalvik ve Skaalvik (2011) "Öğretmen iş doyumu ve öğretmenlik mesleğinden ayrılma motivasyonu: Okul bağlamıyla ilişkiler, aidiyet duygusu ve duygusal tükenme" çalışmasında okul ile ilişkili değişkenler (yöneticiler, iş ortamı vb.) ile öğretmenlerin aidiyet duygusu, duygusal tükenme, iş tatmini ve öğretmenlik mesleğini bırakma motivasyonu arasındaki ilişkileri incelemektedir. Okul bağlamının; uyum, denetim, meslektaşlarla ilişkiler, velilerle ilişkiler, zaman kısıtlaması ve disiplin sorunları olmak üzere altı farklı yönü ele alınmıştır. Katılımcılar ilkokul ve ortaokulda 2569 Norveçli öğretmenlerden oluşmaktadır. Veriler SEM analizleri ile incelenmiştir ve sonuç olarak, incelenen altı okul değişkeninin tatmininin, iş tatmini ve öğretmenlik mesleğini bırakma motivasyonu ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak da bu ilişkilerin daha çok dolaylı olduğu ve aidiyet duygusu ile duygusal tükenme duygusu ile bağlantılı olduğu vurgulanmıştır.

Alptekin (2011), "Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma" doktora tez çalışmasında, Konya ili Selçuk Üniversitesi'nde yaşları 17-29 aralığında, 912 fen bilimleri ve sosyal bilimler fakülteleri üniversite öğrencileri ile onların üniversite aidiyetleri üzerine inceleme yapmıştır. Öğrencilerin kurum aidiyetlerinin düşük, genel olarak öğrenim hayatlarından ve koşullarından memnun, kararlarını vermede ve kendi fikirlerini uygulamada bireysel bir tavır hakim, ailesine olan bağlılığı ile ilgili ifadelerin ortalamalarının çok yüksek, aidiyetin sayısal veriler aracılığıyla da gözlemlenebilen sonuçları tespit etmiştir.

Şahin (2013), "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Kadrolu, Emekli Ücretli ve Ücretli Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygularının Değerlendirilmesi" başlıklı tez çalışmasında özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını okulda kadrolu, emekli ücretli, ücretli çalışma statüsü değişkenlerine göre ele almıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, araştırmaya katılan 935 öğretmenin mesleki aidiyetlerine ilişkin, görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları; statü, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, branş, okul türü, özel eğitim alanında hizmet içi eğitim alma

durumu ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini sonuçlandırmıştır.

Karayağz (2018), “İlkokul Öğretmenlerinin Kurumsal Aidiyet Algısı ve Mesleki Yeterlilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” yüksek lisans tez çalışmasında, mesleki yeterliliğin örgütsel aidiyet algısı üzerinde herhangi bir etkiye sahip midir? sorusuna cevap aramıştır. İstanbul, Sultanbeyli’deki ilkokullarda çalışan 200 öğretmen ile analiz yapmıştır. Elde ettiği sonuçlar: İlkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algıları ile mesleki yeterlikleri arasında ters yönde, düşük düzeyde ve anlamlı olmayan bir ilişkinin olduğu, İlkokul öğretmenlerinin mesleki yeterlik algılarının kurumsal aidiyet algılarını yordayan anlamlı bir yordayıcı olmadığı tespit etmiştir.

Yürüten (2019), “Öğretmenlerin İş Doyumları, Mesleğe Aidiyet Duyguları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma” yüksek lisans tez çalışmasında, Konya il merkezinde faaliyet gösteren özel ve devlet okullarında çalışan 183 öğretmenin iş doyumları, aidiyet duyguları ve mesleki tükenmişlik düzeylerini cinsiyet, medeni durum, yaş, eşin eğitim durumu, eşin mesleği, aylık gelir düzeyi, meslekte geçirilen süre, mesleği isteyerek yapma durumu, mesleği severek yapma durumu, kurum türü, kadın katılımcıların çalışma nedeni, sahip oldukları çocuk sayısı, en uzun süre yaşadıkları yer, buldukları kurumda çalışma süresi, meslek hayatlarında karşılaştıkları en önemli problem ile mesleğin en güzel tarafları ve en zor tarafları değişkenleri bakımından incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, eşin eğitim durumu, eşin mesleği, aylık gelir düzeyi, meslekte geçirilen süre, mesleği isteyerek yapma durumu, mesleği severek yapma durumu, kurum türü, kadın katılımcıların çalışma nedeni değişkenleri tükenmişlik düzeyi, mesleki aidiyet ve iş doyum düzeylerinde anlamlı fark oluştururken, öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı, en uzun süre yaşadıkları yer, buldukları kurumda çalışma süresi, meslek hayatlarında karşılaştıkları en önemli problem ile mesleğin en güzel tarafları ve en zor tarafları değişkenlerinin ise aidiyeti, tükenmişliği ve iş doyumunu önemli ölçüde etkileyen faktörler olmadığını tespit etmiştir.

2.1.2. Mesleki Doyum Düzeyleri ile İlgili Çalışmalar

Greenhaus’un (1971) “Mesleki tercih ve mesleki doyum üzerinde bir etki olarak benlik saygısı” başlıklı yaptığı çalışma, 228 üniversite mezunu katılımcılardan oluşmakta olup, çalışmanın sonucunda kendine saygısı ve özgüveni yüksek kişilerin mesleki tercihleri ile olan memnuniyetlerini belirlerken, kendi ihtiyaçlarına ve ilgili niteliklere bakma eğiliminde oldukları, özgüveni düşük kişilerin ise, mesleki doyum açısından dış etkenlere bağlı olduklarını kesin olarak belirlemiştir.

Perie ve Baker (1997) "Amerika'nın Öğretmenleri Arasında İş Tatmini: İşyeri Koşullarının Etkileri, Arka Plan Özellikleri ve Öğretmen Tazminatı. İstatistiksel Analiz Raporu". Bu raporda, ABD K-12 öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği ile ilgili memnuniyetleri incelenmekte ve mesleki memnuniyet için işyeriyle ilgili bazı faktörler tanımlanmaktadır. İncelenen faktörler okul ve işyeri özellikleri, öğretmenin geçmişi, maaş gibi konuları içermektedir. Sonuçlar üç bölüm halinde sunulmuştur. İlk bölüm farklı eğitim ve kültüre sahip öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin, farklı okul türlerinde ve okul sistemlerinde ders vermekten, farklı işyeri koşullarından ve farklı ücret seviyelerinden etkilendiğini açıklamaktadır. İkinci bölüm mesleki memnuniyeti daha az memnun olan öğretmenlerin özelliklerini karşılaştırmaktadır. Üçüncü bölümde ise, çok değişkenli analiz kullanılarak, öğretmen memnuniyeti ile işyeri politik koşulları arasındaki ilişki açıklanmaktadır. Bulgular, mesleki memnuniyetle ilgili olarak, çalışma koşullarının, idari desteğin, öğrenci davranışlarının ve okul atmosferinin en önemli etkenler olduğunu göstermektedir. Alınan ücretin öğretmen memnuniyetinde etkisinin sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

Shann (1998), "Kentsel Ortaöğretim Okullarında Öğretmen Arasında Mesleki Bağlılık ve Memnuniyet" çalışmasında öğretmenlerdeki iş tatmini; öğretmenlik mesleğinde kalma, öğretmenliğe olan adanmışlık ve çalışılan okulun ne kadar aktif olduğu gibi birimlerden oluşan çok yönlü bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, 4 tane şehir ortaokulundaki 92 öğretmen ile yapılan görüşmeler ve anketler, işlerinin çeşitli yönlerine verdikleri önem ve memnuniyeti değerlendirmek için kullanılmıştır. Öğretmen-öğrenci ilişkilerinin, genel olarak önem ve memnuniyet açısından en üst sırada yer aldığı görülmüştür. Veli-öğretmen ilişkilerinin, katılımcı öğretmenlerin en büyük endişesini oluşturduğu da ayrıca bulunmuştur. Düşük akademik başarıya sahip olan okullardaki öğretmenlerin, başarılı okullardaki öğretmenlere göre, öğretmen-öğretmen ilişkilerinden ve okullarının müfredatından daha az memnun oldukları görülmüştür ve bu durumun öğrenci başarısına da etki ettiği tespit edilmiştir. Okul müdürlerine, müfredata karar verme sürecinde öğretmenin katılımını teşvik ederek, eğitim reformlarına ve öğretmen memnuniyetine odaklanarak hareket etmeleri önerilmiştir.

Ma ve Macmillan (1999) "İşyeri Koşullarının Öğretmenlerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi". New Brunswick İlköğretim Okulu Çalışması verilerinden elde edilen öğretmen analizleri ile (N = 2,202), öğretmen mesleki memnuniyetinin öğretmenlik yeterliliği, idare kontrolü ve kurum kültürü ve işyeri koşulları ile olan ilişkisini incelemek için kullanmışlardır. Sonuç olarak, kadın öğretmenlerin, mesleki rollerinden, erkek meslektaşlarına göre daha memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Mesleğinde daha uzun süre kalan öğretmenlerin ise, mesleki rollerinden daha az memnun olduklarını belirtmişlerdir. İşyeri koşullarının öğretmen memnuniyetini olumlu yönde etkilediği görülmekle birlikte, idarecilerin rolü ve etkinliğinin en önemli etken olduğu

belirtmiştir. Mesleki doyumdaki cinsiyet farkının, artan öğretmenlik yeterliliği ile birlikte daha arttığını tespit etmişlerdir.

Demir (2001), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi” yüksek lisans tez çalışmasında, Ankara ili Polatlı ilçesinde görev yapan 140 sınıf öğretmenin iş doyum düzeyleri cinsiyet, görev yeri, mezuniyet alanı, yaş, kıdem, eğitim durumu değişkenleri bakımından anlamlı fark gösterip göstermediğini incelemiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ne tatmin edici ne de değil durumunda olduğunu tespit etmiştir. Cinsiyet değişkeni bakımından iş doyumları anlamlı fark göstermemekle birlikte; , görev yeri, mezuniyet alanı, yaş, kıdem, eğitim durumu değişkenleri bakımından iş doyumları farklı alt boyutlarda anlamlı fark gösterdiğini tespit etmiştir.

Zembylas ve Papanastasiou (2004), “Kıbrıs'taki okul öğretmenleri arasında iş tatmini”. Bu makale, Doğu Akdeniz'de, gelişmekte olan bir ülke olarak, Kıbrıs'taki öğretmenler arasındaki iş tatmini ve motivasyonunu incelemektedir. “Öğretmen 2000 Projesi” tarafından geliştirilen anketin uyarlanmış bir versiyonu Yunancaya çevrilmiş ve 461 öğretmen ve idareciden oluşan bir ekip, bu çalışmanın amaçları doğrultusunda kullanılmıştır. Bulgular, bu anketin kullanıldığı diğer ülkelerin aksine, Kıbrıslı öğretmenlerin bu mesleği maaş, çalışma saatleri ve bu mesleğe bağlı tatiller nedeniyle seçtiklerini göstermiştir. Çalışma, bu amaçların Kıbrıslı öğretmenlerin memnuniyet düzeyini nasıl etkilediğini basit ve anlaşılır bir şekilde analiz etmektedir.

Tellioğlu (2004), “İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” yüksek lisans tez çalışmasında, 736 sınıf ve branş öğretmenin iş doyum düzeylerini, iş doyumunu alt boyutlarıyla; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul, kıdem değişkenleri bakımından analiz etmiştir. İş doyumunda cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından anlamlı fark bulunmadığını, diğer değişkenler açısından iş doyumunda anlamlı farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Öğretmenler en yüksek doyumunu iş arkadaşları alt boyutunda yaşarken doyumsuzluğu çalışma olanakları alt boyutunda hissetmektedirler.

Tekerci (2008), “Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinde 300 okul öncesi öğretmenine ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına mesleki doyum düzeyi boyutuna bakıldığında, mesleki doyum ölçeği alt boyutları ile kurum türü, öğrenim durumu, yaş, mesleki kıdem, öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi, okuldaki çocuk sayısı ve çocukların yaşı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu saptamıştır. Kurum türü açısından özel anaokulunda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu, aynı zamanda 18-25 yaş arasında olan ve 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Teltik (2009), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi” yüksek lisans tez çalışmasında, M.E.B’ ne bağlı bağımsız ve özel anaokullarında, İstanbul ili, Kadıköy, Maltepe, Ümraniye, Üsküdar, Beşiktaş, Şişli, Küçükçekmece ve Gaziosmanpaşa ilçelerinde görev yapan 258 okul öncesi öğretmeni ile çalışmıştır. Okul öncesi öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere (yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, gelir durumu, okul türü, eğitim verilen yaş grubu, sınıftaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki branş dersi sayısı) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek, tükenmişlik, iş doyum ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tükenmişlik düzeyinde bağımsız değişkenler açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı; iş doyum düzeylerinde genel iş doyum puanı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve okul türü değişkenleri bakımından anlamlı farklılık olduğunu, yaş, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, sınıftaki öğrenci sayısı, eğitim verilen yaş grubu ve branş dersi sayısı değişkenleri açısından anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. İçsel doyum düzeyinde; eğitim düzeyi, okul türü ve öğrenci sayısı değişkenleri, dışsal doyum düzeyinde ise; eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve okul türü değişkenleri anlamlı bir farklılığa yol açmadığını analiz etmiştir.

Kağan (2010) “Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi” çalışmasında Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan toplam 248 rehber öğretmenin mesleki doyumlarını incelemiştir. Minnesota İş Doyum ölçeğini kullanarak elde ettiği veriler ve analiz sonuçlarında özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunduğunu tespit etmiştir. Bağımsız değişkenler bakımından incelediğinde cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri açısından rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamadığı sonucuna ulaşmıştır.

Zainalipour, Fini, ve Mirkamali (2010) “Bandar Abbas ortaokulunda öğretmenler arasında örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir çalışma”. Bu çalışmanın temel amacı kurumsal adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin analizini sunmaktır. Yöneticilerin ve eğitim kurumlarının müdürlerinin, öğretmenlerin iş tatminini etkileyebilecek faktörleri takdir etmesi ve anlaması esastır. İki yapı arasındaki ilişkileri incelemek için veri toplamada anketler kullanılmış ve bu çalışmaya 120 öğretmen katılmıştır. Sonuçlar kurumsal adalet ve iş tatmini arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu; ayrıca da kurumsal adaletin, denetim, iş arkadaşları, ödeme ve terfi olmak üzere dört iş doyum boyutu ile pozitif ilişki içerdiğini göstermiştir.

Yazılıtaş (2010), “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeyleri ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)” yüksek lisans tez çalışmasında Kayseri il merkezinde görev yapan 300 sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve

öğrenci motive etme düzeylerini cinsiyet, mesleki kıdem, okuttukları sınıf, mesleklerinden memnun olma, mezun oldukları lisans alanı, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından incelemiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve öğrencileri motive etme düzeylerinin cinsiyet, kıdem, okuttukları sınıf ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiş; meslek doyumlarını okuttukları sınıf, mezun olunan lisans alanı ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin anlamlı düzeyde etkilemediğini; erkek öğretmenlerin kadınlar öğretmenlere, 20 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemlere ve mesleklerinden memnun olanlarınsa olmayanlara göre mesleklerinden daha fazla doyum aldıklarını tespit etmiştir.

Gündoğdu (2013), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki üzerine çalışma yapmıştır. Araştırmada; Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmış ve 285 öğretmene uygulanmıştır. Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenleri ile ilişkili olup olmadığı test edilmiştir.

Usop, Askandar, Langguyuan-Kadtong ve Usop (2013), "Öğretmenler Arasında İş Performansı ve İş Tatmini". Bu çalışma öğretmen adayları arasındaki iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi bulmaya yönelik bir araştırma sunmaktadır. Çoğunlukla 31-40 yaş grubu öğretmenlerle birlikte çalışılmış, bunların çoğunun kadın, evli, üniversite diplomalı ya da yüksek lisans mezunu olduğu belirtilmiştir. Çalışma ekibinin % 64'ünün, 11 ila 15 yıldır hizmet ettiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel okul politikaları, denetleme, ödeme gibi yönler ele alındığında iş tatmini açısından memnun oldukları, bu nedenle de bu öğretmenlerin yüksek düzeyde verimli çalışma sergilediği sonucuna varılmıştır. Sonuçlar özetlendiğinde ise; kişilerarası ilişkiler, çalışma fırsatları ve çalışma koşulları tanıma, kendi kendine çalışma yetisi ve sorumluluk gibi kavramların, bir öğretmenin işinden memnun kaldığını göstergesi ve aynı zamanda da üretken bir çalışan olduğunu da gösterdiği belirtilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin işlerinden memnun kaldıklarında, yüksek performans geliştirecek ve bu performansı sürdüreceklerine değinilmiştir, bu durum öğrencilere öğrenme sürecinin öğretilmesi sağlamakla birlikte, yüksek rekabet gücüne sahip öğrenciler yetiştirmeyi sağlayacaktır.

Keskin (2014), İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik, Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi" doktora tez çalışmasında, 23855 ilköğretim okulu öğretmenine Etkili Okul Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği uygulamıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel etkililik düzeyi yüksek, mesleki doyum düzeyi yüksek, işten ayrılma eğilimi düşük olarak analiz etmiştir. Ayrıca örgütsel etkililik ile mesleki doyum düzeyi arasında pozitif yönde bir anlamlı ilişki; örgütsel etkililik ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde

anlamli ilişki; mesleki doyumunu ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamli ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Kaya (2014), "Duygusal Emek ile Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin incelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na Bağlı Huzurevlerinde Çalışan Yaşlı Bakım Personeline Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde İzmir'de 162 huzurevi ve huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezinde 162 çalışana uygulamıştır. Duygusal Emek Ölçeği, Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi-İş Doyumu Alt Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri ile demografik soruları içeren bir anket uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; yüzeysel davranış ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında pozitif yönlü, iş doyumunu arasında ise negatif yönlü ve anlamli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Derinlemesine davranış ile tükenmişliğin alt boyutları duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü, iş doyumunu arasında ise pozitif yönlü ve anlamli ilişki olduğunu bulmuştur. Demografik özelliklerle duygusal emek boyutları arasında medeni durum dışında anlamli bir ilişki bulunamamıştır. Bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre daha fazla yüzeysel davranış göstermişlerdir. Duygusal emeğin samimi davranış alt boyutu ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu arasında ise pozitif yönlü ve anlamli bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Yılmaz ve Üredi (2018), "Alan Değişikliğiyle Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenleri ile Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: (Mersin İli Örneği)" çalışmasında 261 özel eğitim öğretmeninin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul, çalışılan okul ve alan değişikliği yılı değişkenleri bakımından anlamli fark olup olmadığını; alan değişikliğiyle özel eğitimde çalışan öğretmenler ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ne düzeyde olduğunu incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamli fark olmadığını; sınıf öğretmenlerinin alan değişikliği yılı bakımından anlamli fark olduğunu; cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul, çalışılan okul değişkenleri bakımından anlamli fark olmadığı sonucunu tespit etmişlerdir.

2.2. Kuramsal Durum

2.2.1. Öğretmenlik

Her ulusun kendine has bir eğitim sistemi vardır. Bu sistemde o ulusu sosyal, kültürel, politik ve ekonomik özellikleri vardır ve bu özelliklerle kurulur, geliştirilir. Dolayısıyla o ulusun kültür ve değerlerini iletir (Azar ve Henden, 2003). Bu sistemin başarılı olabilmesinde en temel

öğelerden biri öğretmendir. Toplumda insan yetiştirmenin vazgeçilmez unsuru olarak öğretmen karşımıza çıkmaktadır (Genç, 2000)

Bireyin ilk sosyal yaşam ortamı olan okuldur. Okulda birey için öğretmen aileden sonra ilk güvenilen kişidir. Bu ortamda öğretmen birey için rehber, öğretendir. Dolayısıyla öğretmenlik mesleği sadece öğretme işi değildir. Geçmişin, günümüzün ve geleceğimizin en vazgeçilmez ve değerli mesleklerinden biri öğretmenliktir.

Eğitim sistemi içerisindeki en önemli etken öğretmendir. Bu sistemin başarısı ise onu yürütecek öğretmenlerin vasıflarına bağlıdır (Genç, 2000). Eğitim kurumlarında öğrenciler, öğretmenler, eğitim programları, yöneticiler, eğitim uzmanları, teknoloji, fiziksel kaynaklar gibi girdiler vardır. Bu girdilerden öğretmen eğitimin kalitesini ve niteliğini büyük ölçüde ve doğrudan etkiler (Şişman, 2001). Eğitim programları değiştirilebilir, daha fazla araç gereç temin edilebilir, fiziksel çevre iyileştirilebilir, ancak nitelikli öğretmenler olmadan bu değişiklikler istenilen etkiyi yaratamaz (Özdemir ve Yalın, 1998).

Öğretmenlik mesleğini icra edebilmek isteyenler bunun için öğretmenlik bilgisi veren bir öğretimden geçerler. İyi bir öğretmen olabilmek için alınan bilgi yeterli değildir. Öğretmenlik mesleğinin sanat yönü vardır (Tezcan, 1996). Öğretmen bireyin davranışlarının mimarı, bireyin mühendisi, bireyin kişiliğini biçimlendiren bir sanatkâr olarak adlandırılabilir (Şişman, 2001). Davranış mühendisi diye de tabir edilen öğretmenin de kaliteli şekilde yetiştirilmesi icap etmektedir. Bu sebeple hemen her ülkede eğitim sorunlarının başında öğretmen eğitimleri yer almaktadır (Genç, 2000).

Öğretmen yetiştirilirken, sadece sınıfını, eğitim seviyesini, ilgi alanını değil okulu bütün olarak ele alan bir program geliştirme olmalıdır (Buckner ve McDowelle, 2000). Dunlap (2000) bu gelişim ve değişim sürecinin şu şekilde olması gerektiğini belirtmiştir:

- Genel yapısal yeteneklere odaklanmaktan öğrenci ihtiyaçlarına odaklanmaya,
- Bilgi odaklı olmaktan okul odaklı olmaya,
- Yetişkinlerin ihtiyaçlarına odaklanmaktan öğrencilerin ihtiyaçlarına odaklanmaya,
- İşten uzakta eğitimden iş içinde öğrenmeye,
- Eğitici iş gören geliştirme anlayışından, planlayan ve kolaylaştıran geliştirme anlayışına,
- Temel katılımcı olarak öğretmenin performansını iyileştirmeden, öğrencinin öğrenmesini etkileyen herkesin performansını iyileştirmeye,
- Geliştirmenin bir gösteriş olmaktan, gerekli ve zorunlu bir süreç olarak görülmesine,
- Bireysel geliştirmeden bireysel-örgütsel geliştirmeye,
- Ara sıra yapılan iyileştirme çabalarından açık, kapsamlı, planlanmış programlara,
- Sadece birimin yürüttüğü geliştirmeden tüm yöneticilerin, liderlerin kritik bir işlevsel etkinliği olarak yürütülen iş gören geliştirmeye,

- Bilgi ve yeteneklerin iletilmesi yerine, öğrenmenin öğrenilmesine ve araştırma, beceri kazandırmaya odaklanmalıdır.

Öğretmen yetiştirmede Oğuzkan (1971) öğretmenliğin üç yönünün bulunduğunu belirtmiştir. Türk toplumunun aydın bir üyesi olarak öğretmen, dünya topluluğunun uyanık bir üyesi olarak öğretmen ve mesleğinin yeterli bir üyesi olarak öğretmen olarak açıklamaktadır. Bu yönlerden de anlaşılacağı üzere öğretmen kendinden başlayarak yakın uzağa ilkesi olarak kendini geliştirmeli, var olan gelişmeleri takip etmeli, sınıfına uyarlamalıdır.

Öğrenmeyi sağlama öğretmen rollerinden en önemlisi olduğu düşünüldüğünde bilgiyi aktarma, öğrenme etkinlikleri oluşturma, rehberlik etme gibi durumlarda kendine güveni tam olmalıdır (Sünbül, 1996). Öğretmenlerin rollerinde temel görevleri ve yerine getirirken yapmaları gerekenleri Erden (1987) şu şekilde ifade etmektedir:

- 1. Öğretim Planlarının Hazırlanması:** Öğretmenler formal eğitim sürecinde öğrenciye en uygun davranışları seçerek hangi kapsamla, nasıl kazandıracaklarını yıllık ve günlük plan olarak hazırlarlar.
- 2. Öğretimi Sağlama:** Öğretmenin görevi öğrenme yaşantıları düzenleyerek öğrenme-öğretme sürecinde aktarım yapar. Bir yandan da sınıfı idare eder. Sınıf idaresinde yetersizlik, öğretmen başarısızlığına neden olan etkenlerdendir.
- 3. Değerlendirme:** bu aşama da öğretmen hem uygulanan programı hem de öğrenci başarısını ne düzeyde olduğunu karar verir.

İnsanlarla ilişkiler yönünden öğretmenlik, diğer bazı mesleklerden farklı olarak geniş bir insan kesimiyle ilişki ve etkileşim içinde yerine getirilen bir meslektir (Bağçeci ve diğerleri, 2013). İnsan ilişkileri gerektiren öğretmenlik mesleğinde duygusal yetkinlikler oldukça önemlidir (Savaş, 2012). Yani doğrudan insanla ilgili bir meslektir. Bu yönüyle sadece kazanç olarak düşünmekten çıkar, manevi ve kutsal bir meslek olarak öne çıkar. Aynı zamanda bireyden yola çıkarak toplumu şekillendiren, biçimlendiren öğretmendir. Toplum içerisinde de rol model olarak ön plandadır.

Öğrenci hayatında çeşitliği sağlama açısından doğrudan ve dolaylı olarak en önemli kişi öğretmendir (Bcnalhy, 1968). Öğretmenler, öğrencilerinin ilerlemesini isterler, bunun için öğrenci öğrenmesini planlarlar, amaçlar belirleyip buna ulaşmak için stratejiler belirlerler, öğrencileri amaçlar ve stratejilerle ilgili karar vermede sürece dahil ederler, kendilerine güvenirler (Aktağ, 2003). Aynı zamanda öğretmen sınıf yönetiminin en etkili ögesidir (Şahin ve Adıgüzelli, 2015). Buna bağlı olarak da öğrenme durumlarının verimliliği için iyi bir sınıf yönetimi gerekmektedir (Kösece, Üredi ve Akbaşlı, 2015). Öğretmenin sınıf etkinliğini okulun bir parçası olarak düşünmesi, etkili sınıf yönetimi için amaçlara ve bulunulan ortama elverişli önder davranışlarını göstermesidir (Can, 2004). İstenmeyen davranışlardan uzak, sağlıklı bir sınıf yönetiminin hakim olduğu sınıfta eğitim öğretim faaliyetleri daha verimli işleyecektir. Verimli

sınıf işleyiş ve refah sınıf yönetimi öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri olumlu etkilenecektir.

2.2.2. Sınıf Öğretmenliği

Sınıf öğretmeni yetiştirme sürecine bakıldığında: Türk eğitim tarihinde ilk öğretmenler sübyan mekteplerinde muallimler görülmektedir. Osmanlıda ilk defa Fatih döneminde muallimler için medrese programından ayrı bir program oluşturulmuştur. Daha sonra Darül Muallimin bugün ki anlamda öğretmen yetiştiren okul olarak açılmıştır (18 Mart 1848). 1869'da erkek ve kız öğretmen okulu açılırken, 1874'te idadiler açılmaya başlanmış (Akyüz, 2001). Mutlakiyet döneminde (1876 – 1908) daha çok ilkokul öğretmeni yetiştirmeye önem verildiğini görüyoruz (Cicioğlu, 1983). 1882-1890 yılları arasında Sivas, Bursa, Kudüs, Trabzon, Selanik, Halep, Erzurum, Van, Musul bölgelerinde de ilkokul öğretmeni yetiştiren okullar açılmıştır (Berker, 1945). Cumhuriyet döneminde 1923-1924 öğretim yılında ilkokullara öğretmen yetiştiren 20 okul vardı. 1926'da ilkokul öğretmeni yetiştiren "İlk Muallim Mektepleri" ve "Köy Muallim Mektepleri" olarak ayrılmıştır (MEB, 1992). 1935-1936 öğretim yılında köy Öğretmenliği kursları düzenlenmiş, bu kurslara askerliğini erbaş olarak yapan ve okuma-yazma bilen köy gençleri alınmıştır. 1939'da Köy Enstitüleri kurulmasına karar verilmiş, 1940'ta açılmış ve 1953'te kapatılarak İlk Öğretmen Okulları açılmıştır (Arslanoğlu, 1997). 1974 yılında öğretmen okulları iki yıllık yüksek okul haline getirilmiş, 1982'de yüksek okullar üniversiteler bağlanmış, 1989-1990 öğretim döneminde 4 yıla yükseltilmiştir (MEB, 1992).

Türkiye de bir çocuğun geleceğinin ne olacağını belirlemede, o çocuğun ilkokul öğretmenin kim olduğu anne-babasının kim olduğundan daha belirleyici olmaktadır. Bir X öğretmenin Anadolu'nun herhangi bir köyünde bir sınıfta öğretmenlik yapması, öğretmenlik yaptığı sınıftaki çocukların belki de yaşamlarında yakalayabildikleri en büyük şans ya da en büyük şanssızlık olacaktır (Üstüner, 2004).

Bireyin eğitim hayatının başlangıcında bu denli önemli olan sınıf öğretmeni, yetiştirilecek bireylere rehberlik edecek, geleceğini şekillendirmesinde rehber olacaktır. Bunun için de yeterli niteliklere sahip olması gerekmektedir (Kulaksızoğlu, 1995). Bir yandan da sınıf öğretmenlerinin istihdam biçimleri yani kadrolu, sözleşmeli, ücretli öğretmen durumları sergiledikleri davranışlar nedeniyle eğitim-öğretim kalitesini etkilemektedir (Yıldırım, 2007).

Öğretmenlik mesleği programları, sürekli kendini geliştirebilen etkili öğretmenler hazırlamaya yönelik olmalıdır. Öğretmenlerin, sadece sınıf, eğitim seviyesi ya da ilgi alanlarında değil, tüm okulu kapsayan boyutlarda yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri yönünde önlemler alınmalıdır (Can, 2004). Öğretmen yetiştirme programında, eğitim fakültelerinde alan bilgisi,

öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür olmak üzere bu üç alanda eğitim verilir. Bu alanlardan en ağırlıklı olanı alan bilgisidir (Kılıç ve Acat, 2007). YÖK 2018 Mayıs ayında güncellenen Öğretmen Yetiştirme Lisans Programlarında Sınıf Öğretmenliği lisans programı %35 meslek bilgisi, %19 genel kültür, %46 alan bilgisi olarak planlanmıştır (YÖK, 2018).

Meslek bilgisi dersleri: Eğitime Giriş, Eğitim Sosyolojisi, Eğitim Psikolojisi, Eğitim Felsefesi, Öğretim Teknolojileri, Türk Eğitim Tarihi, Seçmeli 1, Öğretim İlke ve Yöntemleri, Eğitimde Araştırma Yöntemleri, Seçmeli 2, Sınıf Yönetimi, Eğitimde Ahlâk ve Etik, Seçmeli 3, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, Seçmeli 4, Öğretmenlik Uygulaması, Özel Eğitim ve Kaynaştırma, Seçmeli 5, Öğretmenlik Uygulaması, Okullarda Rehberlik, Seçmeli 6'dır. Meslek bilgisi seçmeli dersleri: Açık ve Uzaktan Öğrenme, Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu , Eğitim Hukuku , Eğitim Antropolojisi, Eğitim Tarihi , Eğitimde Drama , Eğitimde Program Dışı Etkinlikler , Eğitimde Program Geliştirme, Eğitimde Proje Hazırlama, Eleştirel ve Analitik Düşünme, Hastanede Yatan Çocukların Eğitimi, Kapsayıcı Eğitim, Karşılaştırmalı Eğitim, Mikro Öğretim, Müze Eğitimi, Okul Dışı Öğrenme Ortamları, Öğrenme Güçlüğü, Öğretimi Bireyselleştirme ve Uyarlama, Sürdürülebilir Kalkınma ve Eğitim, Yetişkin Eğitimi ve Hayat Boyu Öğrenme (YÖK, 2018).

Genel Kültür dersleri: Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Yabancı Dil, Türk Dili, Bilişim Teknolojileri, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Yabancı Dil, Türk Dili 2, Seçmeli 1, Seçmeli 2, Toplum Hizmet Uygulamaları, Seçmeli 3, Seçmeli 4'tür. Genel kültür alanı seçmeli dersleri: Bağımlılık ve Bağımlılıkla Mücadele, Beslenme ve Sağlık, Bilim Tarihi ve Felsefesi, Bilim ve Araştırma Etiği, Ekonomi ve Girişimcilik, Geleneksel Türk El Sanatları, İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi, İnsan İlişkileri ve İletişim, Kariyer Planlama ve Geliştirme, Kültür ve Dil, Medya Okuryazarlığı, Mesleki İngilizce, Sanat ve Estetik, Türk Halk Oyunları, Türk İşaret Dili, Türk Kültür Coğrafyası, Türk Musikisi, Türk Sanatı Tarihi (YÖK, 2018).

Alan Bilgisi dersleri: İlkokulda Temel Matematik, Türkiye Coğrafyası ve Jeopolitiği, Çevre Eğitimi, İlkokulda Temel Fen Bilimleri, Türk Tarihi ve Kültürü, Seçmeli 1, İlkokulda Drama, Fen Bilimleri Laboratuvar Uygulamaları, İlk okuma ve Yazma Öğretimi, Seçmeli 2, Oyun ve Fiziki Etkinlikler Öğretimi, Türkçe Öğretimi, Seçmeli 3, Hayat Bilgisi Öğretimi, Matematik Öğretimi, Fen Öğretimi, Seçmeli 4, Sosyal Bilgiler Öğretimi, Matematik Öğretimi, Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi Öğretimi, Seçmeli, Müzik Öğretimi, İlkokulda Yabancı Dil Öğretimi, Seçmeli 6, Karakter ve Değer Eğitimi, Görsel Sanatlar Öğretimi'dir. Alan Bilgisi seçmeli dersleri: Afetler ve Afet Yönetimi, Çocuk Edebiyatı, Çocuk Psikolojisi, Geleneksel Çocuk Oyunları, İlkokul Ders Kitapları İncelemesi, İlkokul Programı, İlkokulda Alternatif Eğitim Uygulamaları, Kapsayıcı Dil Öğretimi, Risk Altındaki Çocuklar ve Eğitimi, Sınıf İçi Öğrenmelerin Değerlendirilmesi, Sosyal Beceri Öğretimi, Türk Kültüründe Çocuk ve Eğitim (YÖK, 2018).

2018-2019 verilerine göre ülkemizde 297,176 sınıf öğretmeni ilkokullarda görev yapmaktadır. (TUİK, 2018).

Bilgi çağında eğitim camiasında her yönüyle donanımlı olacak öğretmen, sorun çözme becerisine sahip, teknolojiyi kullanma, öğrenci ve velisi ile olumlu ilişkiler kuran, sınıf ve okul imkanlarını kullanarak aktif öğrenme ortamı oluşturan, bir ilke olarak öğrenmeyi benimseyen, toplumun çok yönlü gelişmesine katkı sağlayan örnek insandır (Toprakçı, 2002).

Formasyonu dahi olmayan farklı fakülte mezunlarının ihtiyaç duyulan öğretmen açığını kapatmak üzere sınıf öğretmenliği gibi öğretmenliklere atanması ile toplumda “öğretmenlik herkesin yapabileceği kolay bir iştir” algısı oluşmaya başlamıştır. Sonralarında, eğitim fakültelerinin kontenjanlarının gelişi güzel artırılması ile başlayan ihtiyaç fazlası öğretmen adayı yetiştirilmesi sorununa bağlı olarak, mesleğinin toplumsal saygınlığı yüz binlerce atanamayan öğretmen adayının çaresiz bekleyişi ile farklı bir boyutta yıpranmaya devam etmiştir (Özoğlu, 2010).

2.2.3. Aidiyet

TDK' ya göre aidiyet “ilişkinlik, ilgi” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre konu itibarıyla öğretmenlerin mesleklerine karşı ilgili olmaları ve meslekle ilişkileri denilebilir.

Araştırmacı ve yazarlar aidiyet kavramının çeşitli anlamlarını açıklamışlardır. Başaran (2000), aidiyeti güdülerin bir amaca doğru çaba harcaması ve işletme ve iş ile özdeşleşme olarak tanımlamıştır. Erdoğan (1996) ise iş uyumu olarak ifade etmiştir. Birey için yaptığı iş ve ortamı kişisel değerlerine uygun olmalı. Değer yargıları ve yapılan iş uyumlu ise ancak aidiyet oluşur.

Aidiyet, sadece bir duygu değildir. Aidiyet duygulanımı bir anlamlılıktır. Bu anlamlılık, öteki ile var olmayı, onun ile paylaşım yapmayı, ötekine zaman ve emek vermeyi, sahip olmayı gerektirir. Bunlarla birlikte sabır ve merhamet ile bu anlam inşa edilir (Mavili, Kesen, Daşbaşı, 2014).

Toplumsal bir varlık olan insanın sosyalleşmesinde değerli durumlardan biri de aidiyet duygusudur. Bireyin topluluk içerisinde edindiği rol tespitinde aile, takım, millet gibi cemiyetlere ait olma ve statü kazanmada gerekli bir olgudur (Şahan, 2008).

Bireylerin bu toplumsal yapı içinde kendilerine edindikleri yer, orada kabul edilip onaylanma durumları oraya karşı olan hisleri aidiyet kavramının içine girer. Aidiyet ihtiyacını gideremeyen bireyler bütünleşemezler bu durumda manevi ihtiyaçları karşılanmadığı için ruhsal sorunlar ortaya çıkabilir (Güneş, 2016).

2.2.4. Mesleki Aidiyet

Kişinin çalışmasının temel maksadı ekonomik esas olabilir. Bu durum bazı insanlar için başlıca amaç olabilmektedir. Esasında bu ana amaç etrafında bireyi çalışmaya iten birçok sebep vardır. Bireyde aidiyet duygusu oluşturmakta bunlardan biridir (Arslan, 2001). Meslek sahibi olmak ve çalışmak her ne kadar ekonomik amaçlı görünse bile iş birliği, paylaşma, sosyal statü, verimli olduğunu hissetme, zamanı düzenli yaşama olgularını bireye kazandırır. Bu olguları sağlam ve sağlıklı hale getiren de bireyin mesleki aidiyet duygusudur.

Aidiyet, bireyin mesleğine karşı duymuş olduğu sorumluluklar ile kavramın tanımlanması hususunda yardımcı olmaktadır. Mesleğin çeşitli yönlerinden duymuş olduğu duygu düşünceler ile birlikte beslendiği tutumları bizlere açıklamaktadır (Erdoğan, 1996).

Olumlu dönütler, bireyin çalıştığı yere aidiyet duygusu hissetmesini sağlar. Bu durum işten ayrılma düşüncesini de uzaklaştırır. (Erdoğan, 2006).

Blau (2003), yaptığı çalışmada mesleki aidiyeti dört boyutta ifade etmiştir. Bunlar Duygusal mesleki aidiyet, Normatif mesleki aidiyet, Birikmiş maliyetler, Sınırlı alternatiflerdir. Bağımsız denetim kalitesi üzerine mesleki aidiyet boyutları bağlamında en yüksek etki duygusal mesleki aidiyet boyutuna aittir. Duygusal mesleki aidiyet, mesleği severek yapmayı ifade etmektedir. Aidiyeti güçlü olan birey, mesleğine bağlılıkla çalışmaya devam etmektedir. Girdi kalitesini mesleki aidiyet boyutlarından en fazla etkileyen boyut maddi birikmiş maliyetlerdir. Girdi kalitesinin artış göstermesi ise maddi birikmiş maliyetlerin artmasıdır. Süreç/çıkış kalitesini en fazla etkileyen boyut manevi birikmiş maliyetlerdir. Öneri kalitesini en fazla etkileyen boyut duygusal mesleki aidiyettir (Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014).

Greenhaus (1971) çalışmasında, mesleki aidiyet ve mesleki doyum konularında özgüven rolünü araştırmaktadır. Kişisel doyum ve özgüvenin, mesleğine uygunluk derecesi ile pozitif olarak ilişkili olacağı ve uyumluluk ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi daha verimli hale getireceği tahmin edilmiştir. Ayrıca, kişisel yeterlilik hissi ve özgüvenin, mesleki tatmin ve çeşitli sosyal indeksler arasındaki ilişkiyi de olumlu yönde etki edeceği tahmin edilmektedir.

Şimşek (1999), aidiyet kavramını tanımlarken tutumu ele alarak bireyin mesleğine karşı tutumu olarak ifade etmiştir. Meslekle ilgili arzu edilen ve edilmeyen tecrübelerin tamamı ve bunların dengelenmesinin sonucudur. Tanımların genelinden aidiyeti, bireyin mesleğine karşı tutumu olarak ifade edebiliriz.

Aidiyet duygusu ile birlikte yaşın durumsal veya eğilimsel değişkenleri kapsayacak şekilde davranışların oluşumunda etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal değişkenlerin genç katılımcılar için önemli olduğu aynı zamanda tek bir eğilimsel değişkenin ise yaşlı olanların aidiyetlik davranışının belirleyicisi olduğunu tespit etmişlerdir (Wagner ve Rush, 2000).

İnsan sosyal bir varlıktır. Bu yapısı gereği bir topluluğa ait olma, diğer insanlarla yakın ilişkiler kurma ihtiyacı duyar. Bu durumu Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de görmekteyiz. Maslow bu ihtiyaçları en alttan başlayarak bireyin fiziksel ihtiyacı, güvenlik ihtiyacı, sevmesevilmeye ait olma ihtiyacı, saygınlık-statü ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak beş basamakta sıralamıştır. Ait olma ihtiyacına bakıldığında aile ve bulunduğu toplumsal gruba ait olmadır (Sezer, 2009). Bu basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan üst basamağa geçmek mümkün değildir ya da birey için üst basamak anlamsızdır. Dolayısıyla aidiyet bireyin ihtiyaçlarından biridir diye tabir edebiliriz.

İnsanın yapısal olarak sosyal bir varlık olması durumu, diğer insanlar ile ilişkiler kurma ihtiyacını doğurmaktadır. Maslow'un hiyerarşisinde insanların ait olma ve sevgi ihtiyaçları üçüncü sırada yer almaktadır. Sosyal ihtiyaçlar olarak tanımlayabileceğimiz bu durum ise toplumsal istekler ile ilgili olduğunu açıklayabiliriz. Bu tür ihtiyaçların doyurulması ise çalışma güdüsünü artıracaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Çalışanlar grup arkadaşları ile aynı sorun, ilgi ve acıları paylaştığını bildikleri vakit işlerine daha motive oldukları tespit edilmiştir. Yalnız olmadıklarını anladıkları takdirde kendilerine motivasyon sağladıkları düşünülmektedir. Bu sayede yaşanan sorun, problem vb. gibi durumları grup arkadaşları ile paylaşarak ihtiyaçlarını gidermektedirler. Aidiyet bireye bir sosyal kimlik sağlar ve toplum içerisinde saygınlık aynı zamanda itibar da kazandırabilmektedir. Bireylerin grup olarak hareket edip birlikte çalıştıkları zaman ise daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Birey olarak ulaşamayacakları bilgi birikim ve olgulara grup halinde çalışarak, tartışarak ve yorumlayarak ulaşabilirler (Özkalp ve Kirel, 2001).

Bir bireyin iş yerindeki huzuru ve işlerini en iyi şekilde yapmalarını sağlayan durumlardan biri aidiyet duygusudur. İşyerindeki sosyal yaşantısı, birlik ve beraberlik duygularının hakim olması, iş arkadaşlarına övgülerde bulunulması gibi durumlar bireylerin motivasyonunu artırmakta aynı zamanda işlerini en iyi şekilde yapmalarını sağlamaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu durumda bireyin mesleğine olan aidiyetini artırmaktadır. Ancak bölünmüş mesleki çalışma şekli mesleki sınırların çapraşıklaşmasına, mesleki aidiyet algısının ve mesleki bilincin yetersizleşmesine neden olmaktadır (İlhan, 2008).

Aynı zamanda böylesine önemli bir meslek grubu olan öğretmenlerinde sosyal desteğe ihtiyaçları vardır. Sosyal destek, ihtiyaçlar hiyerarşisinde de yer alan sevgi, ait olma, takdir, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçların karşılanmasıdır. Bu ihtiyaçların karşılanmasında bireyin ailesi, arkadaşları, yöneticileri, profesyonel danışmanlar ve onlar ile kurulan iletişim sonucu sosyal destek sağlanmaktadır (Ekici ve Ekinci, 2003). Sosyal çevresi tarafından destek gören öğretmenlerin mesleklerine karşı aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri olumlu yönde etkilenir.

İlkokulda genellikle öğretmenler ebeveyn rolünü üstlenirler. Çocuğun giyimine yardım etmek, sevgi göstermek, paylaşımlarda bulunmak gibi duygusal davranışlara bu kademedeki öğrencilerin ihtiyacı olduğu görülmüştür. Bu dönemde öğretmen ve öğrenci arasında kuvvetli bir bağ oluşmaktadır. Ancak bu dönemlerde yaşanan öğretmen değişikliği hem öğrenci açısından hem de öğretmen açısından aidiyet duygusunu olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenler öğrencileri ile ne kadar yakın bağ kurabilir iseler öğrencilerin sorunlarını çözmede ve başarılarını artırmaları konusunda o kadar yardımcı olabilirlerdir. Öğretmen değişikliğinin sıklıkla ya da ara dönemlerde yapılıyor olması durumu öğrenci üzerinde istenilen düzeyde gelişim gözlemlenmemektedir (Öztaş,2010).

Mesleki aidiyet boyutları içerisinde sınırlı alternatifler boyutunun bağımsız denetim kalitesi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığına ulaşılmıştır. Bireyin mesleğini değiştirebilmesi için mevcut seçeneklerinin az olması sınırlı alternatifler boyutunu ifade etmektedir. Böyle bir durumda birey, mesleğine yaptığı yatırımları korumak ya da mesleği bırakmanın oluşturacağı maliyetleri en aza indirmek için yeni bir iş arayıştan vazgeçecektir. Bağımsız denetçi ise aslında gerçekten mesleğine karşı bağlılık hissettiği için mesleğine devam etmemektedir. Sadece alternatifleri oldukça az olduğu için devam etmektedir. Tutarlılık göstermesi ise bu boyutun bağımsız denetim kalitesini etkilememesidir (Selimoğlu, Yeşilçelebi, 2014).

2.2.4.1. Mesleki Aidiyeti Etkileyen Faktörler

Sönmezer (2007), Türkoğlu (2011), Erdoğan (2006) çalışmalarında iş tatminini etkileyen faktörleri örgütsel ve kişisel olmak üzere iki grupta toplamıştır.

- Örgütsel faktörler:
- İşin niteliği,
 - Unvan
 - Birlikte çalışılan iş görenler
 - Ödeme
 - Terfi
 - Yönetim tarzı ve çalışma koşulları
 - İş güvenliği ve iş güvencesi
 - Bilgi ve beceri kullanımı
 - Ödüllendirme, Takdir ve Övülmek
 - Yönetici davranışı
 - Denetim
 - İş görenin Kişiliği
 - Toplum koşulları
 - İşgücü Devri ve Devamsızlık
 - İletişim

- Kişisel faktörler:
- Yaş
 - Cinsiyet
 - Medeni durum
 - Eğitim düzeyi
 - İş tecrübesi
 - Kıdem
 - Zeka
 - Kişilik
 - Zihinsel sağlık
 - Yetenekler
 - Motivasyon

2.2.5. Doyum

Doyum kelime anlamı olarak bazı istekleri giderme, tatmin ya da eldekenden hoşnut olma durumu, yetinme, kanma, kanaat olarak tanımlanmaktadır (Sesli sözlük, 2019). Dolayısıyla birey yaptığı işten hoşnut oluyorsa, isteklerini yerine getirebiliyor, tatmin oluyorsa doyuma ulaşıyor demektir. Öğretmenlik mesleği açısından bakıldığında öğretmen okul ortamında ve sınıfında eğitim ortamında yaptığı işten tatmin oluyor, verdiği eğitimin yeterli olduğuna kanaat getiriyorsa öğretmenin doyuma ulaştığı söylenebilir. Aynı zamanda yaptığı iş karşılığında aldığı ücret de kişiyi tatmin ediyorsa yine doyuma ulaşmıştır diyebiliriz.

Çalışanlar, genellikle işi yerine getirme konusunda belirli bir oranda da olsa kendilerine özgürlük tanınmış olan işleri tercih etme eğilimindedirler (Solmuş, 2004). Öğretmenler açısından da eğitim-öğretim sürecini veli, idare, diğer öğretmenler, öğrenciler tarafından baskılanmadan özgürce eğitim verebilecekleri okulları tercih ederler. Bu durum öğretmenlerin doyum düzeyini etkilemektedir. Sınırlama, kısıtlama yaşamadan görevini yapan öğretmenin doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır.

Yapılan iş, kişinin hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Kişinin çalışma hayatında mutluluğu ve doyumunu, iş alanı ile sınırlı olmayıp iş dışındaki hayatına da ulaşması iş doyumunun yaşama doyumuna tesir ettiğini göstermektedir. Yapılan araştırmalarda çalışma ortamından alınan doyum yaşam doyumunu da etkileyen önemli bir etkidir. Aynı şekilde yaşam doyumunu da iş doyumunu da etkilediği görülmektedir (Keser, 2005).

Mesleki hareketliliği yapabilmek için gerekli olan kapasiteye sahip olabilmek başarıya, bu kapasitenin düşük olması da başarısızlığı yol açmaktadır. Başarısız olan kişilerin yaptıkları işten alacakları doyum da düşük olacaktır. Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin icap ettiği genel ve özel kabiliyetlere sahip olmak ile öğretmenlikten elde edilen doyum arasında, başarıdan menşeli bir ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmenlik etkinliği ile günün çoğunluğunu geçiren birey için yaptığı işten doyum alamaması mutsuz ve huysuz olmasına sebep olacaktır. Bu durum bireyin uyum düzeyiyle alakalıdır (Akbaba, 2002).

2.2.6. Mesleki Doyum

İş doyumunu, tarihsel olarak incelenmek istenirse ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkmış, 1930-40'lı yıllarda ise önemi anlaşılacak şekilde araştırılmaya başlanılmıştır. Özellikle sağlık, eğitim, endüstri ve örgüt psikolojisinde en fazla araştırma yapılan konulardan biri olduğu gözlemlenmiştir. Bu denli ilgi ve önem gösterilme durumu ise farklı meslek dallarında değişkenlik göstermektedir. Endüstri alanında iş doyumunu durumu doğrudan veya dolaylı yönden iş performansını etkileyen bir değişken olarak görülmektedir (Güler, 1990).

İş doyumunu olarak tabir edilebilecek durumlar ise bireylerin yaşantıları ve duyguları ile açıklanabilir. Aynı zamanda iş görenlerin fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisi olduğu kabul edilmektedir (Beyazsaçlı ve Bulut Serin, 2010). İş doyumunun yaklaşımları değerlendirilmek istenirse işin doyumunu kişinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyine bağlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Kişinin işinden almak istediği ile aldığı doyum arasındaki tutarsızlık derecesine bağlı olduğu tespit edilmiştir (Mortimer, 1979). İş doyumunu bireyin yapmış olduğu iş ile ilgili kendisini iyi hissetme duygusu olarak tanımlanmaktadır (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Doyum durumu da duygulara hitap etmektedir. İşten hoşlanma, hoşlanmama ve oluşan etki ile ilgili duyguları ifade ettiği ortaya çıkmaktadır. Doyum durumu bir kişinin yaptığı işten mutlu olmasını sağlayan bir durum olduğu düşünülmektedir (Izgar, 2003).

Bireyde, belirli süre zarfında iş doyumunu olarak tabir edilen davranışlar gelişmeye başlamaktadır. Bu durum birey açısından birçok etkenden kaynaklanabilmektedir. Bireylerin davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Çetinkanat, 2000). Birey şayet işiyle ilgili görevlerini yerine getirmiş olarak algılıyorsa, işten doyum elde etmiş olduğu tespit edilmiştir. Şayet kendisini hayal kırıklığı gibi motivasyon düşürücü bir duruma uğramış bulursa, doyumsuzluk ile baş başa kaldığı görülmüştür (Henne ve Locke, 1985).

Bir diğer yaklaşım ise çalışanın iş yerine sağlamış olduğu katkı ile diğer çalışanların sağlamış olduğu katkıyı karşılaştırır. Bu karşılaştırma neticesinde kendisinin sağlamış olduğu katkı doğrultusunda aldıklarının daha az doyurucu olması durumunda işten doyum almamasına neden olacaktır (Mortimer, 1979). Bu durum içsel ve dışsal iş doyumunu sonuçlarına da bağlıdır. İşvereninde bu sonuçları nasıl değerlendirdiği eklenir. Böylece kişiden kişiye değişen farklı seviyede iş doyum düzeyi oluşur (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Öğretmenin mesleki doyumunu ve doyumsuzluğuna yol açan durumlar, öğretmenin kendisi hakkındaki genel görüşleri (içsel motivasyon) ve bu görüşlerin öğretmenlerin çevresindeki kişiler tarafından nasıl değerlendirildiğine bağlıdır (Tahta, 1995). İşten doyum iş görenin kurum olarak doyurulduğu ve bunun sonunca ortaya çıkan haz duygusu veya olumlu duygular olarak da belirtilmiştir (Yiğit, 2007). Öğretmenlerin, içsel ve mesleki sorunlarını asgariye indirmek okulların amaçlarını gerçekleştirmesine önemli katkılar sağlayabilir (Keskin, 20014).

Bireyler, yapmış oldukları işten ne kadar doyum sağlayabilirler ise verimleri artmaktadır. Bu yüzden hizmet sağlamış oldukları toplumla aralarındaki uyumsuzluk en düşük seviyeye inmektedir (Yiğit, 2007). Mesleki özerklik, iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Kloep ve Tarifa, 1994).

İş doyumunu sayesinde bireylerin işlerinde başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri sağlanabilmektedir. İş doyumunu belirleyen değişkenler arasında ise cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin dışında yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası ve çalışma koşulları gibi çevresel etkenlerin de belirleyici olduğu gözlemlenmiştir (Gençay, 2007). Kurumsal çalışma atmosferi ile iş tatmininin dinamik olarak ilişkili olduğu bulunmuştur (Pope ve Stremmel, 1992). Aynı zamanda okul müdürlerinin daha iyi hizmet etmeye yönelik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki güçlü bir pozitif ilişki ortaya çıkmıştır (Cerit, 2009).

İşten doyum seviyesi bireyden bireye değişmektedir. Doyum durumu bireyin gereksinimlerine, derecesine, süresine, işinden beklentisine, işini değerlendirilmesindeki yeterliliğe dayanmaktadır. İşten doyumunu etkileyen çevresel faktörlerde iş arkadaşlarının, denetimin, çalışma koşullarının, övülmesinin, yükselme olanağının, ücretin belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bireyin kendi içerisindeki değerlendirme kriterlerine yetenek, yüksek beceri kullanma, yaratıcılık, değişiklik ve sorumluluğa elverişlilik, öğrenmeye olanak tanıma, demokratik denetim olması, mesleğin bilişsel buluşlara, yeniliğe açık olması, değişik beceri ve tutum içermesi, sorun çözme becerisi gibi değişkenler oluşturur. Mesleğin kalitesi yükseldikçe mesleğin doyumunu da artmaktadır. Yapılan iş anlamlı bütün oluşturdukça mesleği yapan başarıya ulaştığında o oranda doyum sağlar (Üçüncü, 2016).

İş görenlerin genellikle öz benlik duygusunu kendi mevkisinden daha aşağı düzeyde geliştirebilen kimselerden daha çok doyum sağlayabilmektedir. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşabilen yönetici mevkiinde bulunan kimsenin başarıya daha çok güdülenmekte olduğu, daha yüksek ve gerçekçi sorumluluklar alabildiği, adil yükselmeye ve onaylamaya daha az gereksinim duymakta olduğu, eleştirilerden daha az kırıldığı, işiyle ilgili çatışma ve kaygıya daha az düşmekte olduğu görülmüştür (Yiğit, 2007).

Çalışan bireylerin işinde doyum durumuna eriştiğindeki duygu ve düşüncelerini yaşamının diğer alanlarında da etkisini görmektedir. Çalışan bireyin aile yaşamındaki duygu ve düşüncelerinin işine, işindeki duygularının da aile yaşantısına yansıtması olağan bir durum olarak karşılanmaktadır. Bu yüzden işindeki doyum durumu kişisel yaşantısındaki etkilerine olağan olarak karşılanmaktadır (Üçüncü, 2016). Diğer birçok işte olduğu gibi, bir öğretmenin kariyerinde başarılı olmak için işten doyum kazanmalıdır. Yaşam memnuniyeti, bir bireyin tüm yaşamının tüm boyutlarını içerir; yüksek düzeyde bireysel iş tatmini, kişinin hem iş performansını hem de yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkiler (Demirel, 2014).

Bireylerin işlerine karşı kendilerinin geliştirmiş oldukları tutumlara iş doyumunu olarak tanımlandığı görülmektedir. İş doyumunun artırabilmek için çalışma hayatı kalitesinin artırılması, çalışma şartlarının düzenlenmesi, çalışan bireylerin psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma hayatından kaynaklanan problemlerin indirgenmesi ile sağlanabildiği tespit edilmiştir. İşinde mutlu olan insanların daha uzun bir yaşam sürdürebildikleri görüşmüştür. İşlerinde mutlu olamayan insanların stres altında kaldıkları gözlemlenmiştir. Bu yüzden daha stresli ve mutsuz bir yaşam sürdürmüş oldukları görülmektedir (Yiğit, 2007).

Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone'e (2006) göre bireyin işe devamsızlık yapması, işten tatmin olamaması, performans düşüklüğü gibi performans belirleyici durumların çoğu doyum eksikliğinden kaynaklandığı açıkça görülmektedir. Yüksek öz yeterlilik inancına sahip olan öğretmenlerin iş tatmin seviyesini güçlendiren ve besleyen kişiler ile arasındaki ağları geliştirmeleri ve uygun koşulları sağlamaları daha olası olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca özgüven ve iyimserliğin, öğretmenin iş tatmini ile önemli ölçüde pozitif ilişkili olduğunu ortaya koyulmuştur (Ahmed, 2012).

Çalışan kimsenin işi ile kendisi arasındaki uyumu sağlaması; ücret, iş arkadaşlığı ve terfi etmesi gibi sosyal statü olgularından olumlu olarak faydalanabilirse iş doyumunu sağlamış olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu doyum sağlayan değişkenler bireyden bireye değişmekte olup önem sırası göre ikiye ayrıldığı görülmektedir. İş gören kimsenin önemli bulduğu ihtiyaçlar ne kadar yüksek oranda karşılandığı takdirde iş tatmini de aynı oranda yüksek olduğu görülmektedir (Üçüncü, 2016).

Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ (2013), iş doyumunu etkileyebilecek faktörleri tanımlanmak üzere bireysel ve çevresel faktörler olarak ikiye ayırmışlardır.

- Bireysel iş faktörleri:
- İş ortamından beklentiler,
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Sosyokültürel çevre,
 - Genel yaşam normları,
 - Medeni durum,
 - Eğitim düzeyi,
 - Çalışma yılı,
- Çevresel faktörler
- İşin niteliği,
 - Gelişme ve yükselme imkanları,
 - Ücret,
 - Çalışma koşulları,
 - Grup girişi,
 - İş normları,
 - Moral,
 - Yönetici ile ilişkiler

Bireylerin beklentileri ile mesleğinin sağlamış oldukları olanakların birbiri ile uyumlu olması halinde iş veya meslek doyumunun gerçekleştiği söylenebilmektedir. Bireyin ödül alması, övülmesi, ilerleme olanağının kendisine sağlanması, günlük çalışma süresinin kendisi ile uyumlu olması, çalışma ortamında sağlanan insan ilişkilerinde uyumlu olması gibi durumlar sağlandığı takdirde iş doyumuna ulaşacağı gözlemlenmiştir. Böylelikle iş yerine sağlayacağı katkı da doğru orantıda artacaktır (Kuzgun, Aydemir Sevim, Hamamcı, 1999).

Locke (1976)'un yaptığı çalışmada çalışanların iş ile ilgili doyumları işini severek yapmaya, işin rahat yapılacağı düzeyde olmasına, işin sürekli olmasına, işteki başarının ödüllendirilmesine, işte yükselme olanakları olmasına, kişiye işine uygun yetki verilmesine, başarıların teşekkür, iltifat, övgü ile desteklenmesine, iş ücretinin tatmin edici olmasına, uygun fiziksel şartlarda olmasına bağlıdır. Ayrıca yönetici ile ilişkiler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim politikaları, müşteriler, ekipman, makine, iş ortamı gibi insan dışı faktörler, şans gibi unsurlar da kişinin kendi dışında doyumunu etkileyen faktörlerdendir.

Demirel (2014) ise bunu şöyle ifade etmektedir: İş tatmini çok boyutlu bir kavramdır. İş tatmini, işin nitelikleri, maaş, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, mesleki gelişim ve denetim gibi dış faktörler ile; bireylerin işle ilgili beklentileri ve istekleri gibi iç faktörlerden oluşmaktadır. İş tatmini başka bir tanımla, ise karşı olumlu tutum olarak da tanımlanabilir.

Chapman ve Louthier (1972), öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenleri şöyle sıralamaktadır:

- Öğretmenin karakteri
- Öğretmenin mesleki görevlerindeki yetenek ve becerileri
- Öğretmenin mesleki başarısının değerlendirilmesindeki kriterler
- Mesleki başarı durumu
- Takdir ve ödüller (Akt: Aliyev, 2004).

İşte doyum durumu ise iş verenin işi değerlendirmesinin bir sonucudur. Asıl etmenler ekonomik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerdir (Yiğit, 2007).

Öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında hissettikleri, işlerinden yüksek düzeyde doyum ya da düşük düzeyde doyum elde etmeleri, gereksinimlerinin karşılanması ile ilgilidir (Çetinkanat, 2000). Yönetim okulda etkililiği sağlayarak, öğretmenlerde gerçekleştirebileceği mesleki doyumla birlikte öğretmenlerde ve okulda yüksek performans sağlayabileceklerdir (Keskin, 2014). Eğitimde mesleki doyumun öğretmenin etkililiği ile alakalı olduğu için ve öğretmen etkililiğinin de öğrenciyi etkilediğinden dolayı önemli olduğu kabul edilir (Tekerci, 2008).

Teknolojinin gelişmesiyle eğitim ortamları dijital materyalleri aktif hale getirmektedir. Bu süreçte öğretmen kendini yenileyen ve geliştiren bir kişi olmalıdır. Etkili öğretim yapamayan ve başarı hazzını yaşayamayan öğretmenin doyum düzeyi azalacaktır. Her daim öğrenme ve gelişme

yaşamayı, öğretmenin ilgisine bağlıdır. Böylece mesleki doyum ve ilgi öğretmenin etkililiği noktasında aydınlatıcı olabilir (Keskin, 2014). Öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında hissettikleri, işlerinden yüksek düzeyde doyum ya da düşük düzeyde doyum elde etmeleri, gereksinimlerinin karşılanması ile ilgilidir (Çetinkanat, 2000).

Öğretmenin meslek yaşamındaki doyum ya da doyumsuzluğun, okulun yapısını ve işleyişini değiştirdiği, görev yaptığı okulda hayal kırıklığı yaşayan öğretmenlerin, işine ve görev yaptığı okula karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirebileceği kabul edilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki doyumunu ve doyumsuzluğu ile performansları arasında da kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Başaran, 2000; Balcı, 2007; Bursalıoğlu, 2000; Şişman, 2001).

Öğretmenlerin mesleki doyumunu ve doyumsuzluğu ile performansları arasında da kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenin mesleki doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, öğretmenliğin stresli bir meslek olması, iş yükünün ağırlığı, eğitim araç gereçlerinin yetersizliği, okulların çoğunun sağlık koşullarına elverişsiz olması, bürokratik işlerin çokluğu, disiplin kurallarının çekilmezliği, yer değiştirmede isteğin yerine gelmemesi, teftiş sisteminin kusurlu olan eğitimi düzeltmek yerine eğitim iş göreninde olumsuz kusur araması, eğitim sisteminde pek çok cezalandırma ve yasaklama kuralları bulunurken yok denecek kadar ödüllendirme ve özendirme kurallarının olması, dinlenme, toplumsal etkinlikler ve benzeri olanakların olmaması sekindedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Başaran, 2000; Erdem ve Yaprak, 2011; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Yılmaz, 2009).

2.2.7. Mesleki Doyumsuzluk

Çalışan bireyin, işinden duyduğu doyumun artması ve bu konuda motive edilmesi mesleğinde gösterdiği çaba ve başarıyı arttıracaktır (Eroğlu, 2006). Davranışçı yaklaşımlar, işlerin büyük bir kısmının bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını kısmen karşıladığı veya karşılayamadığı için bireyde doyumsuzluk oluşturduğunu ifade ederler. Bu bulguya destek de sağlarlar. Bu ifadeye göre davranışçı yaklaşımlar nesnel meslek şartlarının bireyi direkt etkileyeceğini savunurlar. Birey de bu tesire tepki ile yanıt verir ve bağlantı kabaca bu şekilde gerçekleştiğini savunurlar (Dikmen, 1995). Bu savunmadan da anlaşılacağı üzere bireylerin yaptıkları iş ihtiyaçlarını karşılamadığı takdirde bu durum onlarda doyumsuzluk olarak tepkimektedir. Mesleki şartlar bireyi doğrudan etkilediği için bu tepki oluşmaktadır.

İş doyumunu ile ilgili bazı parametreler kişinin iş doyumuna yönelik idraklerin tesir ettiği düşünülmektedir. Mesela bir meslek ne kadar yetenek gerektiriyorsa, bireye o kadar doyum vereceği kanaat edilir. Devamlı aynı şekilde, çok fazla uzmanlık istenmeyen, çok kolay öğrenilebilen yeteneklerin kullanıldığı mesleklerde çalışanlar çoğunlukla daha doyumsuzdurlar

(Telman ve Ünsal, 2005). Çalışma hayatında iş gören bireylerin değişmeksizin bir şekilde iş yapmaları, bu süreçte çeşitliliğin yapılmaması mesleki doyumsuzluğa sebep verebilmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Öğretmenlik mesleğinin sanatsal yönü düşünüldüğünde yetenek gerektiren bu kısım öğretmene doyum sağlayacaktır. Aksi şekilde tek düze bir eğitim öğretim ortamında öğretmen için doyumsuzluk oluşturacaktır.

Çalışanın işine karşı bir zihinsel tutumu vardır. Bu tutum zaman içinde gelişir. Bireyin işi hakkında bilgisi, işin sonucuyla ilgili bakışı, iş ortamındaki şartlar zihinsel tutumun oluşmasında etkindir. Bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilir. Bu etkenler ve şartlar dahilinde kişinin mesleğine karşı tutumu olumlu olduğunda iş doyumunu, olumsuz olduğunda iş doyumsuzluğu oluşabilir (Barutçugil, 2004).

Bireyin işlerine karşı tutumunu iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yansıtır. Diğer bir ifadeyle, bireylerin iş, iş ortamı, iş arkadaşları gibi değişkenlere karşı duygu, düşünce ve davranışlarının yansıması olarak yorumlanabilir (Solmuş, 2004). Okulun yönetimi ve yapısının, iş baskısı faktörlerinin ve statü ve terfi eksikliğinin de iş doyumsuzluğunun ana belirleyicileri olduğu söylenebilir (Travers ve Cooper, 1993).

İş yaşamı günün büyük bir zamanının harcadığı yerdir. Buna bağlı olarak bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı iş doyumunu olarak ifade edilebilir. Yapılan araştırmalara göre sağlığın iş doyumunu ve sağlık problemlerinin iş doyumsuzluğu ile aralarında ilişki olduğunu kanıtlamaktadır. Aşağılayıcı, sıkıcı, hayal kırıklığı yaratan bir meslekte çalışmanın iş doyumsuzluğu yaratacağı söylenebilir (Çetinkanat, 2000). Aynı zamanda kişiler iş yerlerine verdikleri ile işlerinde aldıklarını dengelerler. Bu dengeleri ise diğer insanların ki ile mukayese ederler. Bunun sonucu kişiler görüşleri bakımından olumsuz bir durum oluşturursa doyumsuzluk başlar (Aydın, 1994).

Öğretmenler toplumun ayrılmaz bir köşe taşıdır. Öğretmenlerin mesleki memnuniyetleri, verdikleri hizmetin kalitesini önemli derecede etkileyecektir. Düşük iş tatmini, iş stresi ile sonuçlanabilir ve bu onların psikolojik sağlıklarını etkileyebilir. Zayıf maaş, iş memnuniyetsizliğinin ve işten ayrılma niyetinin ana sebebidir (Ofili, Osiholo ve Oronsaye, 2009). İş doyumsuzluğu aynı zamanda tükenmişliğe de yol açmaktadır (Çağlar ve Demirtaş, 2011). İş doyumunu, tükenmişliğin bireysel nedenleri arasında yer almaktadır. Stres etmenlerinin çok olduğu ve mesleki doyumsuzluk yaşanan çalışma ortamlarında yaşam doyumunu ve tükenmişlik de olumsuz yönde etkileneceği söylenebilir. (Avşaroğlu, Deniz ve Karaman, 2005). Tükenmişlik duygusu ile başa çıkabilen öğretmenlerin dolayısıyla iş ve yaşam doyumunu sağlanacaktır (Otacioğlu, 2008). Kaçmaz (2005)'a göre doyumsuzluk durumuna tepki olarak tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır.

Eğitim yöntemlerinde sık sık yapılan farklılıklar, ekonomik sıkıntılar, iş yükü, veli ve öğrenci alakasızlığı, okul idarecileri ile olan sıkıntılar sebebiyle öğretmenler doyumsuzluk yaşamaktadırlar (Telef, 2011).

Çalışanlarda doyumsuzluğa sebep olan etkenler incelendiğinde, stres olgusunun öne çıktığı değerlendirilmektedir. Üzölmek, kızgın olmak, korkmak gibi stres verici duygular karşında kişiler kendilerini nasıl sakinleştirecekleri ya da yumuşatacakları bilincinde olmamaları halinde stres hakkında dermansız olmaktadırlar (Smith, Jaffe-Gill and Seggl, 2009 Akt: Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). İş kaynaklı stresin, iş tatminini azalttığı ve tahmin edileceği üzere, strese yönelik çalışmaların iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Skaalvik ve Skaalvil, 2017). Öğretmenlik mesleği açısından bakıldığında öğretmenlik deneyiminin ve farklı yaş gruplarında eğitim vermenin, iş stresini belirleyen faktörler olduğu tespit edilmiştir (Borg ve Falzon, 1989).

Mesleki tükenmişlik yaşayan bir çalışanın mesleğinden mutlu olması beklenmediği gibi iş doyumsuzluğu da yaşar. Her mesleki doyumsuzluk yaşayan çalışan için bununla birlikte mesleki tükenmişlik de hissetmemektedir. Fakat mesleki tükenmişlik hissedenden her çalışan için mesleki doyumsuzluk vardır kanısına varılabilir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Koustelios ve Tsigilis (2005)'in Yunanistan'daki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarında mesleki doyumsuzluk ile mesleki tükenmişlik arasında olabildiğince alakalı olduğu neticesi ile bu ilişkiyi destekler. İş memnuniyetinin öncelikle "işin kendisinden", daha sonra "denetim" ve "çalışma koşulları" ndan etkilendiğini belirtir.

Çalışma ortamında doyumsuz bir iş gören, o iş yeri için yararı olmayan bir yük olacaktır. Bu durumu önlemek adına, idareciler ve mesai arkadaşları birbirlerine zaman ayırmalı ve bu hali tespit etmek amacıyla çalışma ortamında çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenlerde yaşanan meslekteki öngörülerin gerçekte ya da var olan meslekleriyle uzlaşmaması durumunda önemli nitelikte mesleki doyumsuzluk görülebilmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

Yapılan araştırmalardan anlaşılacağı üzere mesleki doyum düzeyleri ve mesleki aidiyet duyguları ile ilgili ayrı ayrı olarak çalışmalar yapılmıştır. Mesleki aidiyet duyguları ile ilgili eğitim alanında yapılan çalışma sayısı azdır. Bu bağlamda mesleki aidiyet duyguları ile ilgili eğitim alanında çalışmak amacıyla sınıf öğretmenleri ile çalışılmıştır. Mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeylerinin bir arada çalışıldığı araştırmaya rastlanmamıştır. Literatüre bu anlamda katkıda bulunması amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları veri analizi hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma farklı değişkenler açısından sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeylerini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığından ilişkisel tarama modeli olan nicel bir araştırmadır.

Nicel, sayısal olarak ifade edilebilen gelir, yaş, çocuk sayısı gibi değişkenlerdir. Pozitivizm yöntemini benimseyen araştırmacılar değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri izah etmeye çalışırlar ve genellikle nicel verileri kullanırlar. Hipotezlerin sınanması amacıyla veri analizi yapılır. (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010). Nicel araştırmada veri toplama teknikleri ölçek, test ve anket kullanıldığı görülmektedir (Gülbahar ve Alper, 2009). Nicel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik analizi yapılır, bağımlı değişkenler ve bağımsız değişkenlerin ilişkisinin belirlenmesindeki etkiyi ortaya koyar (Tomakin, 2007).

İlişkileri ve bağlantıları inceleyen araştırma, çoğunlukla ilişkisel (associational) araştırma olarak adlandırılır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016: 24). Bu araştırmada değişkenler arasındaki ilişki aranabilir. Değişkenler yordayıcı ve keşfedici olabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2016). İki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi, ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değer verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlenmeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar, 1994).

İlişkisel araştırmada hesaplanan korelasyon katsayısı ,30'dan yüksekse anlamlı, bire yaklaştıkça mükemmellikten bahsedilebilir. Katsayı ,30'dan düşükse ilişki anlamlı değildir ve sıfıra yaklaştıkça ilişkiden bahsedilemez. Korelasyon -1 ile +1 arasında bir değer alabilir. Eksi olur ve -1'e yaklaşırsa değişkenler arasında ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. İlişki artı yönünde anlamlı ise değişkenler birbirleriyle ilişkili olarak artar ya da azalır (Sönmez ve Alacapınar, 2016).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Mersin'de görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Mersin'de 2018-2019 öğretim yılında görev yapan sınıf öğretmeni sayısı İl Milli Eğitim

Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre 2633 sınıf öğretmenidir. Bu sayıda sınıf öğretmeni ile çalışılması mümkün olmamasından sebeple çalışma evreni alınması yoluna gidilmiştir. Örneklem olarak ulaşılabilir örneklem grubu seçilerek Mersin ili Yenişehir, Toroslar, Akdeniz ve Mezitli merkez ilçeleri alınmıştır. Evrenden seçilecek örneklem grubu için Christensen, Johnson ve Turner (2015: 175) tarafından belirlenen oranlara göre 3000 kişilik bir evrenden %95 güven aralığı dikkate alınarak en az 341 kişilik örneklemin seçilmesi gereklidir.

Araştırmanın Örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içerisinde Mersin ili Yenişehir, Toroslar, Akdeniz ve Mezitli ilçelerinde MEB'e bağlı kamu ilkokullarında görev yapan ve araştırmaya dahil olmaya gönüllü olan 402 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Christensen, Johnson ve Turner (2015)'in belirlediği örneklem oranlarına göre yeterli sayı olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan 402 sınıf öğretmeninden Yenişehir ilçesinden 164 sınıf öğretmeni, Mezitli ilçesinden 66 sınıf öğretmeni, Akdeniz ilçesinde 87 sınıf öğretmeni, Toroslar ilçesinde 85 sınıf öğretmeni gönüllü olarak veri toplama araçlarını doldurmuştur.

Ulaşılabilir örneklem grubu, üzerinde kolayca araştırma yapılacak kişi ve grupların seçilmesidir. Araştırmacı, verileri kolayca toplayacağı birey ve grupları tercih edebilir (Alacapınar ve Sönmez, 2016: 175). Örneğin, bir araştırmacının kendi çocuğu üzerine uzun dönem araştırması yapması bu örneklem grubundadır (Ekiz, 2009: 106). Araştırma verilerini elde etmede kolaylık sağlaması, araştırma amacını öğretmenlere birebir açıklama, evreni temsil yeterliği kabul edileceği, masraf ve emeği indirgemek bakımından ulaşılabilir örneklem türü seçilmiştir.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, en son mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip seçmeme, okuldaki statü, okulun bulunduğu ilçe gibi demografik değişkenlerle ilgili bilgiler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 3.1.

Araştırma Örneklemine İlişkin Katılımcıların Yüzde ve Frekans Tablosu

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Bayan	236	58,7
Erkek	166	41,3
Yaş		
20-25 yaş	27	6,7
26-30 yaş	63	15,7
31-35 yaş	76	18,9
36-40 yaş	66	16,4
41-45 yaş	45	11,2
46 yaş ve üzeri	125	31,1
Medeni Durum		
Evli	312	77,6
Bekar	90	22,4

Tablo 3.1. (devamı)

Öğrenim Durumu		
Ön lisans	60	14,9
Lisans	311	77,4
Yüksek lisans	20	5
Doktora	10	2,5
Diğer	1	0,2
En Son mezun olduğunuz okul		
Eğitim Fakültesi	309	76,9
Diğer	93	23,1
Kıdem yılı		
1-5 yıl	57	14,2
6-10 yıl	100	24,9
11-15 yıl	57	14,2
16-20 yıl	46	11,4
21-25 yıl	30	7,5
25 yıl ve üzeri	112	27,9
Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemeniz		
İsteyerek Seçtim	342	85,1
İstemeyerek Seçtim	60	14,9
Okuldaki Statünüz		
Kadro lu öğretmen	387	96,3
Sözleşmeli öğretmen	4	1
Ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmen	11	2,7
Diğer		
Okulunuzun Bulunduğu İlçe		
Yenişehir	164	40,8
Mezitli	66	16,4
Akdeniz	87	21,6
Toroslar	85	21,1
Toplam	402	100,0

Tablo 3.1'deki veriler incelendiğinde araştırma örnekleminin %57,8'i bayan (n=236), %41,3'ü erkek (n=166) tir. Yaş dağılımına bakıldığında örneklemin %6,7'si 20-25 yaş (n=27), %15,7'si 26-30 yaş (n=63), %18,9'u 31-35 yaş (n= 76), %16,4'ü 36-40 yaş (n= 66), %11,2'si 41-45 yaş (n=45), %31,1'i 46 yaş ve üzeri (n= 125) tir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımına bakıldığında %77,6'sı evli (n=312), %22,4'ü bekar (n= 90) dir. Öğrenim durumu dağılımında öğretmenlerin %14,9'u ön lisans mezunu (n= 60), %77,4'ü lisans mezunu (n= 311), %5'i yüksek lisans mezunu (n= 20), %2,5'i doktora mezunu (n=10), %0,2'si diğer (n=1) alanını işaretlemiştir. Örneklem gurubunda yer alan öğretmenlerin en son mezun oldukları okul türü dağılımına bakıldığında %76,9'u eğitim fakültesi mezunu (n= 309), %23,1'i diğer fakültelerden mezun (n= 93) dur. Öğretmenlerin meslekteki kıdem yılı dağılımına bakıldığında %14,2'si 1-5 yıl (n= 57), %24,9'u 6-10 yıl (n= 100), %14,2'si 11-15 yıl (n=57), %11,4' ü 16-20 yıl (n= 46), %7,5'i 21-25 yıl (n=30), %27,9'u 25 yıl ve üzeri (n= 112) olarak çalışmaktadırlar. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmeme tercihlerinin dağılımına bakıldığında %85,1'i

isteyerek seçmeyi (n= 342), %14,9'u istemeyerek seçmeyi (n= 60) işaretlemişlerdir. Öğretmenlerin okullarında çalıştıkları statü bakımında dağılımında ise %96,3'ü kadrolu öğretmen (n= 387), %1'i sözleşmeli öğretmen (n= 4), %2,7'si ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmen (n= 11) olarak görev yapmaktadırlar. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları ilçe dağılımına bakıldığında %40,8'i Yenişehir (n= 164), %16,4'ü Mezitli (n= 66), %21,6'sı Akdeniz (n= 87), %21,1'i Toroslar (n=85) dır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır.

1. Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu,
2. Öztaş (2010)'ın geliştirmiş olduğu "Mesleki Aidiyet Ölçeği",
3. Minnesota Doyum Ölçeği,

kullanılmıştır (EK 2).

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri ile ilgili demografik özelliklerini içeren cinsiyet (kadın-erkek), yaş (20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46 yaş ve üzeri), medeni durum (evli-bekar), öğrenim durumu (ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora, diğer), en son mezun olunan okul (eğitim fakültesi, diğer), kıdem yılı (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 yıl ve üzeri), mesleği isteyerek seçip-seçmeme (isteyerek seçtim, istemeyerek seçtim), okuldaki statü (kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmen) araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan "Kişisel Bilgiler Formu" uygulanmıştır.

3.3.2. Mesleki Aidiyet Ölçeği

Öztaş (2010) tarafından geliştirilen Mesleki Aidiyet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin araştırmada kullanılabilir olmasına dair izin yazısı EK 2'de verilmiştir. Mesleki Aidiyet ölçeği, Mesleki Aidiyetle ilgili Boyutlar, Mesleki Görüş, Hak ve Olanaklar, İş birliği ve İletişim, Mesleki Gelişim ve Takdir, Statü Ayrımı olmak üzere kendi içerisinde altı bölümden oluşmaktadır. Her bölümde başlıkla alakalı aidiyet seçenekleri bulunmaktadır.

Öztaş (2010) yaptığı faktör analizi sonucunda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) değeri 0.86, Bartlett testi 5785.10 ($p<0.05$) bulmuştur. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamıştır. Yapılan faktör analizinde, faktörleştirme tekniği olan temel bileşenler analizini kullanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin çok faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma verilerinin analizi ile yapılan faktör analizi sonucunda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) değeri 0.87, Bartlett testi 9095.66 ($p < 0.05$) bulunmuştur.

Ölçekte yer alan faktörlerin iç tutarlık katsayısı Cronbach's Alfa değerleri her faktör için ayrı ayrı bulunmuştur. Bu değerler; dört maddeden oluşan "mesleki görüş" faktörü için 0.76, on bir maddeden oluşan "hak ve olanaklar" faktörü için 0.84, yedi maddeden oluşan "iş birliği ve iletişim" faktörü için 0.82, altı maddeden oluşan "mesleki gelişim ve takdir" faktörü için 0.78, dört maddeden oluşan "statü ayrımı" faktörü için 0.69'dur. Son faktör için bulunan Cronbach's Alfa değeri 0.70'in altında bir değer aldığı görülmektedir. Elde edilen değerlerin sınıra yakın olması ve soru sayısının az olması nedeniyle bu değerlerin yeterli olduğu kabul edilmiştir (Öztaş, 2010: 53).

Elde edilen bu araştırmanın verilerinden analiz edilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olduğu görülmüştür. Her faktör için ayrı ayrı analiz edildiğinde değerler; "mesleki görüş" faktörü için 0.83, "hak ve olanaklar" faktörü için 0.85, "iş birliği ve iletişim" faktörü için 0.82, "mesleki gelişim ve takdir" faktörü için 0.87, "statü ayrımı" faktörü için 0.85 değerler aldığı görülmektedir.

Ankette yer alan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini belirlemeye yönelik ifadeler, 5'li likert tipi derecelendirme ile hazırlanmıştır. Ölçekte kullanılan derecelendirme seçenekleri, "(1) Hiç katılmıyorum, (2) Az katılıyorum, (3) Orta düzeyde katılıyorum, (4) Çok katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum" biçiminde belirlenmiştir. Ankette öğretmenlerin bu şıklardan kendilerine en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Yine bu bölümde yer alan soruların bir kısmı olumlu bir kısmı ise olumsuz ifade edilmiştir (Öztaş, 2010: 51). Ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 32-160'tır.

Tablo 3.2.

Mesleki Aidiyet Ölçeği Ortalama Puan Aralıkları

Çok Aidiyetsiz	Aidiyetsiz	Orta	Aidiyet	Çok Aidiyet
0-32	33-64	65-96	97-128	129-160

Kullanılan ölçek 5'li likert tipinde olduğu için puan aralıkları beş boyutta alınmıştır. Ölçekten alınan ortalama puanlar, yukarıdaki tabloda değerleri bulunan sayısal değerler ve karşılığındaki düzeyler ile ifade edilmiştir. 0-32 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları çok aidiyetsiz düzeyde, mesleki aidiyet duygusuna sahip olmadıklarını göstermektedir. 33-64 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları aidiyetsiz düzeyde, mesleki aidiyet duygusunu hissetmediklerini göstermektedir. 65-96 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları orta düzeyde, aidiyetsizlik ile aidiyet duyguları arasında kaldıklarını göstermektedir. 97-128 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları aidiyet düzeyinde, mesleki aidiyet duygusunu hissettiklerini ifade etmektedir. 129-160 arasında

ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları çok aidiyet düzeyinde olup mesleğe karşı hissedilen en yüksek aidiyet duygusudur. Bulgular kısmında tablodaki verilere göre öğretmenlerin aidiyet duyguları yorumlanmıştır.

Tablo 3.3.

Mesleki Aidiyet Ölçeği Güvenilirlik Analizi Cronbach's Alpha değerleri, Ortalama ve Standart Sapmaları

Mesleki Aidiyet Ölçeği		Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
Mesleki Görüş	Öğretmenliğin kendime en uygun meslek olduğumu düşünüyorum.	3,72	1,286	0,82
	İşimi severek yapıyorum.	4,06	1,099	
	Görevimi yerine getirmede gerekli yetkiye sahibim.	4,07	1,056	
	Görevimle ilgili yeterli sorumluluğa sahibim.	4,30	,956	
Hak ve Olanaklar	Kendimi MEB' in daimî bir personeli olarak görüyorum.	3,93	1,162	0,85
	Sahip olduğum haklardan memnunum.	2,85	1,182	
	Eğitim- öğretim ödeneği, banak promosyonları, yolluk masrafları vb. haklardan faydalanabiliyorum.	3,98	1,061	
	Maaşımı yeterli buluyorum.	2,32	1,172	
	Ücret sisteminin öğretmenler arasında adil olarak düzenlendiğini düşünüyorum.	2,49	1,201	
	Ekonomik güvenceye (emeklilik, hastalık, kaza vb.) sahibim.	3,43	1,236	
	Uygulanan ödüllendirme sisteminden (taktir, teşekkür vb.) memnunum.	2,52	1,970	
	Mesleki gelişimim için yeterli imkan ve fırsatlara sahibim.	3,09	1,204	
	İşimde yükselme olanağım var.	2,77	1,175	
	Mesleğimle ilgili tüm hizmetlerinden (sendika, öğretmenevi vb.) yararlanabiliyorum	2,99	1,218	
İş Birliği ve İletişim	Bulduğum statü, işime olan bağlılığımı artırıyor.	3,15	1,174	0,82
	Bulduğum statü, okul idaresi ile olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.	2,38	1,191	
	Bulduğum statü, diğer öğretmenlerle olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.	2,20	1,227	
	Bulduğum statü, diğer öğretmenlerle olan iş birliğimi engelliyor.	2,19	1,224	
	Bulduğum statü, velilerle olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.	2,21	1,240	
	Bulduğum statü, velilerle olan iş birliğimi engelliyor.	2,15	1,926	
	Bulduğum statü, öğrencilerimle olan sınıf içi iletişimimi (derse katılım, disiplin sorunları vb.) olumsuz yönde etkiliyor.	2,10	1,218	
	Şube rehber/sınıf öğretmenliğini yaptığım sınıfa "bu benim sınıfım" diyebiliyorum.	3,99	1,190	

Tablo 3.3. (devamı)

Mesleki Gelişim ve Takdir	Okulumda mesleki çalışmalarım için gerekli imkanlar mevcut.	3,25	1,173	0,87
	Okul idaresi, mesleki gelişimim için gerekli teşvik ve desteği sağlıyor.	3,29	1,175	
	Okul idaresi tarafından verilen görevleri severek ve isteyerek yerine getiriyorum.	3,55	1,151	
	Okul müdürüm, çalışmalarımındaki performansı takdir ediyor.	3,35	1,284	
	Yaptığım çalışmalar ve gösterdiğim başarılar diğer öğretmenler tarafından takdir ediliyor.	3,41	1,135	
	Öğrencilerimin başarılarındaki katkı, velilerce takdir ediliyor.	3,84	1,075	
Statü Ayrımı	Okul idaresinin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmene farklı davrandığını düşünüyorum.	2,58	1,475	0,85
	Öğretmenler arasında; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı yapıldığını düşünüyorum.	2,62	1,494	
	Velilerin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı yaptığını düşünüyorum.	3,14	1,364	
	Öğrencilerin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımının farkında olduğunu düşünüyorum.	2,71	1,408	

3.3.3. Minnesota Doyum Ölçeği

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini ölçmek üzere Minnesota Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Weiss, Davis England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Orijinal Minnesota Doyum Ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,83'tür. Baycan (1985) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Ölçeğin İngilizce 'den Türkçeye çevirisi, Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Gliliz Gökkora tarafından yapılmıştır. Tercüme daha sonra İngilizce bilen lisansüstü öğrenciler tarafından geri çevirilerle kontrol edilmiş ve yeterli bulunmuştur. Ölçek güvenirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha katsayısı 0,902 olarak bulunmuştur. Sheraton Otel'de yapılan bir pilot çalışma, anketin çevirisinin hem düşük seviyeli işlerde hem de üst düzey işlerde çalışanlar için kolayca anlaşılabilir olduğunu göstermiştir. Ölçek İçsel Memnuniyet, Dışsal Memnuniyet ve Genel Memnuniyet olarak üç bölümde incelenebilir.

Bu araştırmanın verilerinden elde edilen analiz sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ise KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) değeri 0,91, Bartlett testi 4210,07 ($p < 0,05$) olarak bulunmuştur.

Ölçek 20 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı yanıt çizelgesi üzerinden değerlendirilmekte ve puan arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20-100'dür (Girgin, 2009).

Ölçeğe göre öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili maddelerin ortalama puanları değerlendirilirken Tablo 4’te yer alan puan aralıkları kullanılmaktadır:

Tablo 3.4.
Minnesota İş Doyum Ölçeği Ortalama Puan Aralıkları

Çok Doyumsuz	Doyumsuz	Orta	Doyumlu	Çok Doyumlu
0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Ölçekten alınan ortalama puanlar, yukarıdaki tabloda değerleri bulunan sayısal değerler ve karşılığındaki düzeyler ile ifade edilmiştir. Ölçek 5’li likert tipi olduğu için puan aralıkları beş boyutta ele alınmıştır. 0-20 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri çok doyumsuz düzeyde, en düşük doyum düzeyine sahiptir. 21-40 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri doyumsuz düzeyde, halen doyum düzeyine ulaşamadıklarını göstermektedir. 41-60 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri orta düzeyde, mesleki doyumsuzluk ve doyum arasında kaldıklarını göstermektedir. 61-80 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri doyumlu düzeyde, genel olarak görülen doyum düzeyine ulaştıklarını ifade etmektedir. 81-100 arasında ortalama puan alan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri çok doyumlu düzeyde, mesleki doyumunu en mükemmel şekilde hissettikleri sonucu çıkmıştır. Bulgular kısmında tablodaki verilere göre öğretmenlerin doyum düzeyleri yorumlanmıştır.

Tablo 3.5.
Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenilirlik Analizi Cronbach's Alpha değerleri, Ortalama ve Standart Sapmaları

Minnesota Doyum Ölçeği	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
Şimdiki işimden “beni her zaman memnun etmesi” bakımından	3,70	0,953	,92
Şimdiki işimden “tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	3,72	0,965	
Şimdiki işimden “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı vermesi” bakımından	3,67	1,033	
Şimdiki işimden “toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” bakımından	3,50	1,139	
Şimdiki işimden “yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı” bakımından	3,42	1,143	
Şimdiki işimden “yöneticimin karar vermesi yeteneği” bakımından	3,40	1,132	
Şimdiki işimden “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	3,87	0,930	
Şimdiki işimden “bana sabit bir iş sağlaması” bakımından	3,91	0,847	

Tablo 3.5. (devamı)

Şimdiki işimden “bana başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi” bakımından	4,16	0,837	,92
Şimdiki işimden “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	3,78	0,866	
Şimdiki işimden “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	3,97	0,848	
Şimdiki işimden “iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	3,71	0,962	
Şimdiki işimden “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	2,76	1,254	
Şimdiki işimden “iş içinde terfi olanağımın olması” bakımından	2,94	1,190	
Şimdiki işimden “bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi” bakımından	3,61	1,013	
Şimdiki işimden “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesi” bakımından	3,94	0,901	
Şimdiki işimden “çalışma şartları” bakımından	3,59	1,134	
Şimdiki işimden “çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	3,72	0,995	
Şimdiki işimden “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	3,45	1,125	
Şimdiki işimden “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	3,99	0,915	

3.4. Veri Analizi

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde ve mesleki aidiyet duygularında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için t-Testi ve Ki Kare testi; medeni durum, mezun olunan okul, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için t-Testi; yaş, öğrenim durumu, kıdem yılı, okuldaki statü ve okulun bulunduğu ilçe değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için üç veya daha fazla kategoriden oluşması sebebiyle Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Veriler elde edildikten sonra bilgisayar ortamında SPSS 25.0 (Statistical Package For Social Sciences) programına eklenmiş ve analiz edilmiştir. Uzmanlar tarafından analizler kontrol edilmiştir.

Mesleki doyum düzeyleri ile mesleki aidiyet duyguları arasında anlamlı fark olup olmadığını incelemek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Mesleki aidiyet duygularının cinsiyet, medeni durum, en son mezun olunan okul, mesleki isteyerek seçip seçmeme değişkenleri bakımından farklı olup olmadığını analiz etmek için t-testi yapılmıştır. Mesleki aidiyet duygularının yaş, öğrenim durumu, kıdem yılı, okuldaki statü,

çalışılan ilçe değişkenleri bakımından farklı olup olmadığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA uygulanmıştır.

Mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, en son mezun olunan okul, mesleki isteyerek seçip seçmeme değişkenleri bakımından farklı olup olmadığını analiz etmek için t-testi yapılmıştır. Mesleki doyum düzeylerinin yaş, öğrenim durumu, kıdem yılı, okuldaki statü, çalışılan ilçe değişkenleri bakımından farklı olup olmadığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.



4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler

Mesleki doyum ölçeği ve mesleki aidiyet ölçeği araçları ile toplanan veriler SPSS 25.00 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde yüzde, frekans, standart sapma, aritmetik ortalama, t-testi, Ki-Kare testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri kullanılmıştır.

4.2. Probleme Ait Bulgular

Çalışmanın problem cümlesi “Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” dır. Aşağıdaki bulgular problem cümlesindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına dair verilerdir.

4.2.1. Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1.

Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Değişken	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	Ss
Sınıf öğretmenleri	402	30	100	72,81	13,05

Tablo 6 incelendiğinde alınan verilere göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi puanlarının en düşük 30, en yüksek 100 olduğu, tüm sorulara verilen ifadelerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}= 72,81$) şeklinde olduğu görülmektedir. Genel ortalama puanları, Tablo 4’te verilen mesleki doyum ölçeği ortalama puan aralıklarına göre 61-80 puan aralığında olması sebebiyle sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları “Doyumlu” düzeyde olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin doyumlu düzeyde çıkmasının sebebi, merkez ilçelerde çalışan öğretmenlerin iş yerlerinde kendilerini iyi hissetmeleri, yaptıkları işten mutlu olmaları, görevlerini yerine getirdiklerini düşünüyor olmaları, meslektaşlarıyla uyumlu bir ortamda olmaları, okul idaresi ile sorun yaşamadıkları durumlar kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

4.2.2. Mesleki Aidiyet Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 7: Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Değişken	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	Ss
Sınıf öğretmenleri	402	37	160	98,62	18,90

Mesleki Aidiyet ölçeğinde öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları en düşük (32 puan), en yüksek (160 puan) olarak değerlendirilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde alınan verilere göre sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları puanlarının en düşük 37, en yüksek 160, tüm sorulara verilen aritmetik ortalamasının ($\bar{X} = 98,62$) şeklindedir. Genel ortalama puanının, Tablo 2’de verilen aidiyet ölçeği puan aralıkları bilgilerine göre 97-128 puan aralığında olması sebebiyle “Aidiyet” düzeyinde olduğu yorumlanabilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının aidiyet düzeyinde olmasının sebebi, öğretmenlerin mesleki aidiyeti etkileyen kişisel ve çevresel faktörlerden olumlu yönde etkilendikleri yorumu yapılabilir.

4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 8: Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Pearson Korelasyon Değerleri Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	R	P
Mesleki Aidiyet	402	98,62	,337	,000
Mesleki Doyum	402	72,81		

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakıldığında Tablo 8’deki verilere göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki aidiyet duyguları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu demek oluyor ki mesleki doyum düzeyleri ile mesleki aidiyet duyguları birbirleriyle ilişkili olarak artmaktadır ($p < 0,01$). Yani sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları arttıkça mesleki doyum düzeyleri de artmaktadır. Yine sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arttıkça mesleki aidiyet duyguları da artmaktadır denilebilir.

İşlerinden en çok memnun olan öğretmenler çalışma ortamlarını destekleyici olarak gördükleri, kariyerlerinde ilerleme yaşadıkları ve yüksek düzeylerde hedef koyup sınıflarında olumlu etki ettikleri görülmektedir (Badri, Mohaidat, Ferrandino ve El Mourad). Bireylerin

geleceğini oluşturmasında baş rol oynayan öğretmenlerin meslek olarak işlerini yerine getirmede mesleklerine aidiyet duygularının yüksek olması işini iyi yapmasının yanında işinden elde edeceği doyum da etkilemektedir. Kendini mesleğine ait hisseden öğretmen işini severek yapıyor, öğrencileri için daha fazla verimkar davranıyordur. Bu olumlu duygular öğretmenin mesleki doyum düzeyini arttıracaktır. İş ortamında yani okullarda, idareci, öğretmenler, öğrenciler, veliler bir bütündür. Bu bütün içerisinde mesleki doyumsuzluk yaşamayan öğretmenin dolayısıyla mesleki aidiyet duygusu da olumlu olacaktır.

Mesleki aidiyet, öğretmenin amacı ne sebeple olursa olsun kurumsal ya da bireysel, okula ve mesleğine bağlılığı ile ifade edilebilir. Bu bağlılıkla çalışan bir öğretmenin işinden aldığı tatmin, ödül, hedefe ulaşma gibi durumları mesleki doyuma ulaşmasını da sağlayabilir. Bu sebeple mesleki aidiyet ve mesleki doyum birbirinden ayrı düşünülemez. Dolayısıyla mesleki aidiyet duygusu yüksek bir sınıf öğretmenin mesleki doyum düzeyi de yüksek olacağı düşünülmektedir. Mesleğinde doyuma ulaşan bir sınıf öğretmenin mesleki aidiyet duygusu da buna bağlı olarak artacağı beklenmektedir.

4.3. Alt Problemlere Ait Bulgular

4.3.1. Birinci alt probleme ait bulgular

“Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü, ilçe değişkenlerine göre mesleki aidiyet duyguları, anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” ait bulgular:

4.3.1.1. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için t-Testi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 9: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Bayan	236	98,44	18,33	400	,223	,823
Erkek	166	98,87	19,74			

Kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularında tablo 9’da yer alan veriler incelendiğinde t-Testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında cinsiyet olumlu ya da olumsuz etki yaratmamaktadır. Cinsiyet değişkeni mesleki aidiyet duygularında belirleyici değildir. Kadın ($\bar{X}= 98,44$) ve erkek ($\bar{X}= 98,87$) öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ortalama puanlarına bakıldığında Tablo 2’de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıklarına göre 97-128 puan aralığında olduğu için “Aidiyet” düzeyindedir.

Bu araştırmaya dahil olan öğretmenlerin aidiyet duygularında cinsiyet değişkeni bakımından farklılık yaşanmaması, öğretmenlerin kendilerini mesleklerine ait hissetmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Cinsiyet bakımından, kadın öğretmenlerin ev işleri, çocuk bakımı gibi farklı alanlarda bölünmesi farklılık yaşatabilir düşüncesini çürütmüş oldu. Diğer bir açıdan erkek öğretmenlerin de aile bakımı, ödemeler veyahut ek iş gibi durumlarla farklılık oluşturabileceğini de aynı şekilde ortadan kaldırmış olabilir.

4.3.1.2. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Yaş Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularında yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Yaş değişkenine göre yapılan analizde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 10: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	\bar{X}	Ss
20-25 yaş	27	106,25	16,67
26-30 yaş	63	107,22	18,55
31-35 yaş	76	106,46	17,03
36-40 yaş	66	112,60	20,10
41-45 yaş	45	110,44	16,74
46 yaş ve üzeri	125	113,49	19,25
Toplam	402	110,20	18,60

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki aidiyet ölçeğinden aldıkları toplam ortalama puana bakıldığında ($\bar{X}= 110,20$) olduğu görülmektedir. Tablo 2’de verilen mesleki

aidiyet ölçeği puan aralıklarına göre 97-128 aralığındaki puanlar “Aidiyet” düzeyinde olduğu için sınıf öğretmenleri mesleki aidiyet genel ortalaması aidiyet düzeyindedir.

Tablo 11: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	Sd	F	P	Anlamlı Fark Grupları
Gruplar arası	3783,375	756,675	5	2,220	,052	-
Grup içi	134957,072	340,801	396			
Toplam	138740,448		401			

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularında yaş değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tablo 11'e göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Tablo 11'e göre en yüksek mesleki aidiyet duygusu 36-40 yaş ($\bar{X} = 112,60$) arası öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Tabloya göre en düşük mesleki aidiyet duygusu 20-25 yaş ($\bar{X} = 106,25$) arası öğretmenlerde olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeninin sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularında anlamlı fark yaratmaması, bu araştırma grubundaki öğretmenlerin meslek seçimlerini kendilerine uygun yaptıkları düşünülmektedir. Yeni mesleğe başlayan bir öğretmen de yıllarını vermiş tecrübeli bir öğretmen de kendini mesleğine ait hissetmektedir. Yaş gruplarında alınan ortalama puanlarda farklılık olması yaş gruplarında yaşanan problem durumlarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu problem durumu ekonomik güçlükler, aile içi yaşanan sıkıntılar, toplumdaki statü gibi yaşamsal etmenler olabileceği gibi, mesleğe karşı özgüven, idareciler ile yaşanan sıkıntılar, iş arkadaşları ile uyumsuzluk gibi iş ortamında da olabilir. Ayrıca genç öğretmenlerin mesleğe ve çalıştıkları okula adaptasyon sürecinde ve bu süreçten sonrasında yaşanabilecek sıkıntılar da aidiyet duygularını olumsuz etkileyebilir.

4.3.1.3. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için t-testi uygulanmıştır. Medeni durum değişkenine göre yapılan analizde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 12: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Evli	312	111,32	18,54	400	,223	,823
Bekar	90	106,35	18,39			

Öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularına ilişkin medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Başka bir deyişle araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Evli öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeyleri ($\bar{X}= 111,32$) ile bekar öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeyleri ($\bar{X}= 106,35$) birbirine yakın olduğu görülmektedir. Sonuç olarak Tablo 12'deki verilere göre evli ve bekar öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları birbirine yakındır. Tablo 2'de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıklarında 97-128 puan aralığında alınan puanlar "Aidiyet" düzeyindedir. Analiz sonuçlarına göre evli öğretmenler de bekar öğretmenler de ortalama puanlarına göre aidiyet düzeyinde olduğu söylenebilir.

Medeni durum değişkeninin sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularında anlamlı bir farklılık göstermemesi, medeni durum halinin bireyin mesleki aidiyetine etki etmediğini göstermektedir. Evli sınıf öğretmenlerinin aile yaşamı, çocuk bakımı gibi birden fazla yere odaklanması mesleki aidiyeti düşürebileceği gibi empati, çocukları (öğrencileri) daha iyi anlama gibi becerileri kazandırıp artıracığı da düşünülebilir. Yine bekar öğretmenlerin mesleklerine daha çok yoğunlaşmış mesleki aidiyet duygularını artıracığı düşünülürken sadece iş yaşamı odaklı olmaları aidiyeti olumsuz etkileyerek azalacağı düşünülebilir.

4.3.1.4. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının öğrenim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını incelenememiştir. Grup içi sayısal değerlerin aralarında çok büyük farklar olduğu için analiz yapılamamıştır.

Tablo 13: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılım Tablosu

Değişken	N	\bar{X}
----------	---	-----------

Ön lisans	60	114,65
Lisans	311	109,37
Yüksek lisans	20	108,10
Doktora	10	109,60
Toplam	401	110,10

Sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgiler verilerinden öğrenim durumu değişkenine göre alınan sonuçlara bakıldığında lisans mezunu ($N=311$) öğretmenlerin sayısı oldukça fazla olduğu görülmektedir. Diğer mezuniyet durumlarına bakıldığında sayısal olarak çok fazla fark olduğu görülmektedir. Verilerden alınan sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinden ön lisan ($N=60$), yüksek lisans ($N=20$), doktora ($N=10$), diğer ($N=1$) olarak sayısal dağılım görülmektedir. Bu sayısal farkın fazla olması sebebiyle sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının öğrenim durumu değişkenine göre farklı olup olmadığı analiz edilememiştir. Mesleki aidiyet ölçeğinden alınan ortalama puanlara bakıldığında öğrenim durumu değişkenine göre en yüksek ortalama ön lisans mezunu sınıf öğretmenleri, en düşük ortalama yüksek lisans mezunu sınıf öğretmenlerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 1 öğretmen diğer seçeneğini işaretleyerek açıklama yazmadığı için ortalama puan tablosuna alınmamıştır. Tablo 2’de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıklarına bakıldığında 97-128 puan aralıklarında alınan puanlar “Aidiyet” düzeyinde olduğu; öğrenim durumu değişkeni bakımından alınan genel aidiyet puanı ($\bar{X}=110$) olduğu için sınıf öğretmenleri aidiyet düzeyindedir.

Merkez ilçelerde çalışan öğretmenlerin imkanları daha mümkün olduğu düşünülerek yüksek lisans, doktora alanlarında çalışmalar yapabilecekleri düşünülerek öğrenim durumu değişkeni alt boyutları geniş tutulmuştur. Tecrübeli öğretmenlerin ön lisans mezunu olabileceği düşüncesi ile ekleme yapılmıştır. Fakat bu değişkenlerin sayısal olarak aralarında çok büyük farklar olması sebebiyle analiz edilememiştir. Analiz edildiğinde lisans mezunu öğretmenlerin aidiyetlerinin diğer öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Öğrenim durumu yükseldikçe beklenti artacağı ve bu beklentinin karşılanmaması aidiyeti olumsuz etkileyeceği düşüncesi ile bu kanıya varılmıştır. En düşük mesleki aidiyet ortalama puanının yüksek lisans öğretmenlerinde olduğu görülmesi bu durumu desteklerken; doktora mezunu öğretmenlerin ortalamaya yakın bir puan alması öğrenim durumunun artması mesleki aidiyeti olumlu yönde etkileyebilir diye düşünülmektedir.

4.3.1.5. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının en son mezun olunan okul değişkenine göre farklılık olup olmadığını incelemek için t-Testi uygulanmıştır.

Tablo 14: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Eğitim Fakültesi	309	109,39	18,13	400	-1,60	,110
Diğer	93	106,35	18,39			

Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları mesleki aidiyet duyguları en son mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalamalarına bakıldığında eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=109,39$) ile diğer fakültelerden mezun öğretmenlere ($\bar{X}=106,35$) göre mesleki aidiyet duygularının daha fazla olduğu görülmektedir. En son mezun olunan okul değişkeninde öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ortalamaları farklı çıkmasına rağmen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmamaktadır. Tablo 2’de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıklarına bakıldığında 97-128 aralığında alınan puanlar “Aidiyet” düzeyinde olduğu için eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=109,39$) ve diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin ($\bar{X}=106,35$) mesleki aidiyet duyguları aidiyet düzeyindedir.

Eğitim fakültesi mezunu öğretmenler, öğretmenlik mesleği alanında eğitim alırken çocuğun gelişim aşamalarını çok yönlü kapsayan pedagojik eğitim almaktadırlar. Öğrencisinin gelişim aşamalarını bilen bir sınıf öğretmeni eğitim-öğretim ortamında bilgiyi aktarırken buna uygun bir sınıf ortamı hazırlar. Hazırlanan ortamda öğrencinin elde edeceği bilgi kazanımı sınıf öğretmenin mesleki aidiyetini etkileyecektir. Bu sebeple eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının daha yüksek olması beklenmektedir. Bu durumu mesleki aidiyet duyguları ortalama puanları arasındaki fark desteklemektedir. Ancak verilerden elde edilen sonuçlara göre eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler arasında mesleki aidiyet duyguları açısından anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin pedagojik formasyon olarak ya da mesleki gelişim alanında kendilerini geliştirerek mesleki aidiyet duyguları yönünden olumlu etkilendiği söylenebilir.

4.3.1.6. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının kıdem yılı değişkenine göre farklılık olup olmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 15: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	\bar{X}	Ss
1-5 yıl	57	107,33	17,37
6-10 yıl	100	106,98	18,57
11-15 yıl	57	107,03	16,93
16-20 yıl	46	114,93	16,07
21-25 yıl	30	107,06	19,93
26 yıl ve üzeri	112	115,07	19,54
Toplam	402	110,20	18,60

Sınıf öğretmenlerinin kıdem yılı değişkeni bakımından mesleki aidiyet duygularına ilişkin ortalama puanları 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla ($\bar{X}= 115,07$) iken 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerde en az ($\bar{X}= 106,98$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdem yılı ortalama puanlarına ($\bar{X}= 110,20$) bakıldığında ve Tablo 2’de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıklarına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının “Aidiyet” düzeyinde (97-128 Aidiyet) olduğu söylenebilir.

Tablo 16: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	Sd	F	P	Anlamlı Fark Grupları
Gruplar arası	6059,792	1211,958	5	3,617	,003	6-10 yıl <26 yıl ve üzeri
Grup içi	132680,656	335,052	396			
Toplam	138740,448		401			

Tablo 16’deki veri sonuçlarına göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı düzeyde farklıdır. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasındadır.

Bu anlamlı farklılık 26 yıl ve üzeri öğretmenlerin mesleklerinde en tecrübeli olduğu dönemden kaynaklandığı düşünülmektedir. 6-10 yıl arası öğretmenlerde, 26 yıl ve üzeri öğretmenlere göre daha düşük aidiyet düzeyi olması, 6-10 yıl arası öğretmenlerin mesleki açıdan gelişmekte oldukları dönem olarak nitelendirilebilir. Kendilerini geliştirmeleri, diğer bir tabirle ettikleri tohumların ürün vermelerini bekledikleri bu dönem onları mesleki açıdan sorgulamaya itebilir. Bu durum mesleki aidiyet duygularını olumsuz etkileyebilir.

4.3.1.7. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre farklı olup olmadığına bakmak için t-Testi uygulanmıştır.

Tablo 17: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
İsteyerek seçtim	342	111,71	18,63	400	3,957	,000
İstemeyerek seçtim	60	101,60	16,01			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Başka bir ifadeyle sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları mesleği isteyerek seçip seçmemelerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=111,71$) mesleki aidiyet duyguları mesleği istemeyerek seçen sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=101,60$) mesleki aidiyet düzeylerine göre daha olumludur. Tablo 2’de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıklarına göre mesleği isteyerek seçen öğretmenler ve mesleği istemeyerek seçen öğretmenler ortalama puanları 97-128 puan aralığında olduğu için “Aidiyet” düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin, mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlere göre anlamlı düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

Bu durum mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin işlerini severek yapmalarına, karşılaştıkları zorluklarla daha kolay baş edebilmelerine, meslek seçiminden önce araştırma yaparak kendilerine uygun mesleğin bu olduğuna karar vermelerine, mesleklerini icra ederken elde ettikleri maddi ve manevi verilerin onları tatmin etmelerine bağlı olduğu düşünülmektedir.

4.3.1.8. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Okuldaki Statü Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Tablo 18: Sınıf Öğretmenlerinin Okuldaki Statü Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	<i>N</i>	\bar{X}
Kadro lu	386	110,22
Sözleşmeli	4	99,50
Ek ders karşılığı ücretli	12	113,45
Toplam	402	110,20

Araştırmaya katılan 402 sınıf öğretmeni kadro lu sınıf öğretmeni ($N=386$), sözleşmeli sınıf öğretmeni ($N=4$), ek ders karşılığı ücretli öğretmen ($N=12$) şeklinde dağılım göstermektedir. Grup okuldaki statü değişkeni açısından sayısal olarak oldukça farklılık göstermektedir. Okuldaki statü değişkeni bakımından sayısal olarak aralarında çok büyük fark vardır. Bu sayısal farklılık nedeniyle veriler için analiz uygulanması güvenilir olmayacağı için uygulama yapılmamıştır. Ortalama puanlara bakıldığında en yüksek mesleki aidiyet duygusu ek ders karşılığı ücretli çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}= 113,45$), en düşük puan sözleşmeli öğretmenlerde ($\bar{X}= 99,50$) olduğu görülmektedir. Tablo 2’de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıkları bilgisine göre statü değişkeninde mesleki aidiyet puan ortalamaları 97-128 aralığında olduğu için “Aidiyet” düzeyindedir.

Elde edilen verilerin merkez ilçelerden olması sebebiyle bu sayısal fark görülmüş olabilir. Merkezden uzak ilçeler, köylere gidildikçe bu sayısal farkın değişeceği düşünülmektedir. Ortalama puanlara göre ücretli öğretmenlerin aidiyet duygularının yüksek olması, ücret, iş garantisi, sahip olunan haklar bakımından aidiyet duygularının etkilenmediği yönünde açıklanabilir. Bu noktada sözleşmeli öğretmenler, kadro lu öğretmenler gibi çalışmalarına rağmen kadro lu öğretmenlerin sahip olduğu birçok haktan mahrum bırakılmaktadır. Bu durumun onların mesleki aidiyetlerini etkilediği ve diğer statülere göre düşük olduğu düşünülmektedir.

4.3.1.9. Mesleki Aidiyet Ölçeğinden Alınan Puanların Çalışılan İlçe Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının çalışılan ilçe değişkeni boyutunda farklı olup olmadığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 19: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
----------	----------	-----------	-----------

Yenişehir	164	115,33	18,60
Mezitli	66	106,51	18,40
Akdeniz	87	107,02	18,38
Toroslar	85	106,44	16,87
Toplam	402	110,20	18,60

Çalışma verilerinin toplandığı dört merkez ilçeden en çok öğretmen Yenişehir ($N=164$), en az öğretmen Mezitli ($N=66$) ilçelerinden katılmıştır. İlçe değişkeni bakımından sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek Akdeniz ($\bar{X}= 107,02$) ve en düşük Toroslar ($\bar{X}= 106,44$) olduğu görülmektedir. Tablo 2’de verilen mesleki aidiyet ölçeği puan aralıklarına göre, ilçelerdeki öğretmenlerin mesleki aidiyet puan ortalamaları ve genel toplam puan ortalaması 97-128 aralığında olduğu için, sınıf öğretmenlerinin çalışılan ilçe bakımından mesleki aidiyet duyguları “Aidiyet” düzeyindedir.

Tablo 20: Mesleki Aidiyet Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	Sd	F	P	Anlamlı Grupları	Fark
Gruplar arası	7296,442	2432,147	3	7,364	,000	Yenişehir > Mezitli Yenişehir > Akdeniz Yenişehir > Toroslar	
Grup içi	131444,006	330,261	398				
Toplam	138740,448		401				

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları çalıştıkları ilçe bakımından anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları ilçe değişkeni bakımından mesleki aidiyet duyguları anlamlı farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın yönünü bulmak için Tukey testi uygulanmıştır. Diğer ilçeler göre Yenişehir ilçesi lehine anlamlı farklılık görülmüştür.

Bu anlamlı fark Yenişehir ilçesinin tam merkez ilçe olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu ilçede sosyokültürel açıdan, yapılan faaliyetlerden açıdan, okul sayısının çok olması bakımından daha etkindir. Ayrıca diğer ilçeler Yenişehir ilçesine göre çok göç almaktadır. Bu durumların sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyetlerini etkilediği ve aralarında anlamlı fark oluşmasına sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

4.3.2. İkinci alt probleme ait bulgular

“Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” **ait bulgular:**

4.3.2.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için t-Testi uygulanmıştır.

Tablo 21: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Bayan	236	73,07	13,26	400	-,478	,633
Erkek	166	72,43	12,76			

Tablo 21’deki veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$). Cinsiyet değişkeni mesleki doyum düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Mesleki doyum düzeylerinde kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanlarına bakıldığında kadın öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X}= 73,07$), erkek öğretmenlerin ortalama puanlarından ($\bar{X}= 72,43$) daha fazladır. Ortalama puanlar, Tablo 4’te verilen mesleki doyum ölçeği puan aralıklarına göre 61-80 aralığında olduğu için “Doyum” düzeyindedir. Ancak aradaki sayısal farkın birbirine yakın olması, istatistiksel olarak anlamlı olmaması bu iki farklı cinsiyette görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin benzer olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark göstermemesi, bireyin meslekten aldığı doyumun cinsiyete bağlı olmadığını göstermektedir. Kadın veya erkek olarak yaşanan mesleki ya da yaşamsal durumlar mesleki doyum düzeyini cinsiyete bağlı olarak farklılaştırmadığı düşünülmektedir.

4.3.2.2. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Yaş Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine ilişkin mesleki doyum düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	\bar{X}	Ss
20-25 yaş	27	72,55	11,58
26-30 yaş	63	74,36	13,04
31-35 yaş	76	69,43	16,01
36-40 yaş	66	71,00	11,90
41-45 yaş	45	73,62	12,95
46 yaş ve üzeri	125	74,80	11,59
Toplam	402	72,81	13,05

Yaş değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek 46 yaş ve üzeri ($\bar{X}= 74,80$), en düşük 31-35 yaş arası ($\bar{X}= 69,43$) olduğu görülmektedir. Genel ortalamaya ($\bar{X}= 72,81$) ve yaş alt boyutlarındaki ortalama puanlara bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri Tablo 4’teki mesleki doyum puan aralıkları bilgilerine göre 61-80 aralığında olduğu için yaş değişkeni açısından “Doyum” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Tablo 23: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	Sd	F	P	Anlamlı Grupları	Fark
Gruplar arası	1761,113	352,223	5	2,096	,065	Yok	
Grup içi	66530,519	168,006	396				
Toplam	68291,632		401				

Veri sonuçları Tablo 22’de incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Başka bir ifadeyle yaş değişkeni sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmamıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmaması, bu mesleği icra ederken yaş bakımından mesleki doyum düzeyinin etkilememesidir. Mesleki doyum düzeyi ortalama puanlarına bakıldığında tüm yaş kategorisindeki öğretmenlerin doyum düzeyinde olduğu görülmektedir. Göreve yeni başlayan sınıf öğretmeni ile uzun yıllar görev yapan sınıf öğretmeni arasında mesleki doyum düzeyinde

anlamli fark olmaması sınıf öğretmenlerinin hala ilk gün ki gibi mesleki doyum düzeyinde olduğunu gösterdiği söylenebilir. Yıllarca bu meslekte görev yapan sınıf öğretmenleri için geçen zaman mesleki doyum düzeylerinde anlamlı fark yaratmadığı söylenebilir.

4.3.2.3. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklı olup olmadığını incelemek için t-testi uygulanmıştır.

Tablo 24: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Evli	312	72,92	12,91	400	-,339	,735
Bekar	90	72,40	13,56			

Tablo 24'teki analiz sonuçlarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ortalamalara bakıldığında evli öğretmenler ($\bar{X}= 72,92$) ve bekar öğretmenler ($\bar{X}= 72,40$) arasında bir farklılık görülmemektedir. Ortalama puanlara bakıldığında Tablo 4'teki mesleki doyum ölçeği puan aralıklarına göre evli ve bekar öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri 61-80 aralığında olduğu için "Doyum" düzeyinde olduğu görülmektedir. t-testi değerine ($t= -,339$) bakılarak sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı fark göstermemesi, sınıf öğretmenlerinin medeni durum hallerinin mesleki doyum düzeyine etki etmediğini göstermektedir. Evli öğretmenlerin ev, çocuk gibi yaşam doyumunu etkileyen etmenlerin mesleki doyumunu etkilediği düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak bu araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından doyum düzeyinde olduğu düşünülebilir.

4.3.2.4. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğine bakmak için analiz yapılamamıştır.

Tablo 25: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	N	\bar{X}
Ön lisans	60	77,63
Lisans	311	71,47
Yüksek lisans	20	73,95
Doktora	10	80,5
Toplam	401	72,74

Tablo 25'te yer alan tanımlayıcı değerlere bakıldığında araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkeni açısından aralarında sayısal fazlalık olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu değişkenine göre sınıf öğretmenleri ön lisan mezunu ($N=60$), lisan mezunu ($N=311$), yüksek lisans ($N=20$), doktora ($N=10$), diğer ($N=1$) sayısal değerlerindedir. Diğer seçeneğini işaretleyen öğretmen açıklama yazmadığı için tablodan çıkarılmıştır. Grup dağılımına bakıldığında lisans mezunu ($N=311$) sınıf öğretmenlerinin sayıca fazla olduğu görülmektedir. Mesleki doyum ölçeği ortalama puanlara bakıldığında en yüksek mesleki doyum ortalama puanı doktora mezunu öğretmenlerde ($\bar{X}= 80,5$), en düşük ortalama lisans mezunu öğretmenlerde ($\bar{X}= 71,47$) olduğu görülmektedir. Tablo 4'te verilen mesleki doyum ölçeği puan aralıklarına göre öğrenim durumu değişkeni bakımından mesleki doyum düzeyi ortalama puan aralıkları 61-80 aralığında bulunduğu için "Doyum" düzeyindedir.

Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkeni bakımından bu sayısal fazlalık beklenmemektedir. Çünkü merkez ilçelerde çalışan sınıf öğretmenlerinden veri toplanmıştır. Bu ilçelerde öğrenim durumu bakımından öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri imkanları dahilinde daha mümkün olduğu düşünülmektedir. Ancak sayı olarak yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenler çok azdır. Sayısal olarak az olmasına rağmen en yüksek mesleki doyum düzeyi ortalama puanının doktora mezunu öğretmenlerde görülmesi öğrenim durumu yükseldikçe mesleki doyumun artabileceğini gösterebilir.

4.3.2.5. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin en son mezun olunan okul değişkenine göre farklı olup olmadığını incelemek için t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıda Tablo 18'deki gibidir.

Tablo 26: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının En Son Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Eğitim Fakültesi	309	72,16	13,38	400	-1,814	0,70
Diğer Fakülteler	93	74,95	11,66			

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri en son mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Eğitim fakültesi sınıf öğretmenlerinin sayısı ($N=309$) diğer fakültelerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin sayısından ($N=93$) fazladır. Minnesota doyum ölçeğinden alınan puanların ortalamalarına bakıldığında eğitim fakültesi mezunu sınıf öğretmenlerinin puanı ($\bar{X}= 72,16$) diğer fakültelerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin aldığı puandan ($\bar{X}= 74,95$) azdır. Ancak bu sayısal değerler istatistiksel olarak sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin en son mezun oldukları okul değişkenine göre farklılık gösterdiği anlamına gelmemektedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri en son mezun olunan okul değişkeni bakımından Tablo 4'te verilen mesleki doyum ölçeği puan aralıklarından 61-80 aralığında olduğu için "Doyum" düzeyindedir. Sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri en son mezun olunan okul değişkenine göre aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri en son mezun oluna okul değişkeni bakımından anlamlı fark göstermemesi, sınıf öğretmenlerinin eğitim fakültesi mezunu olması mesleki doyumlarında herhangi bir etki etmediğini göstermektedir. Bununla birlikte diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin formasyon alarak öğretmenlik mesleğine geçtiği düşünüldüğünde formasyon eğitiminin mesleki doyum yönünde olumlu etki gösterdiği yorumlanabilir. Mesleğini icra ederken öğretmenin kendini geliştirmesi mesleki doyum düzeyini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Öğretmenin mesleki gelişimi görevini yaptığı dönemde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda hangi fakülteden mezun olursa olsun mesleki doyum işin yapıldığı dönemde ortaya çıkan, mezun olunan fakülteye bağlı olmayan bir olgu olduğu yorumu yapılabilir.

4.3.2.6. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre farklı olup olmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 27: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının kıdem yılı değişkenine göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	\bar{X}	Ss
1-5 yıl	57	71,92	12,67
6-10 yıl	100	71,47	14,76
11-15 yıl	57	73,84	12,06
16-20 yıl	46	72,93	12,88
21-25 yıl	30	75,41	14,01
26 yıl ve üzeri	112	98,62	11,36
Toplam	402	72,81	13,05

Mesleki doyum düzeyleri ifade eden ortalama puanlara bakıldığında 26 yıl ve üzeri (\bar{X} =98,62) kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla, 6-10 yıl (\bar{X} = 71,47) kıdeme sahip öğretmenlerde en az olduğu görülmüştür. 6-10 yıl kıdeme (\bar{X} = 71,47) sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, 1-5 yıl kıdeme (\bar{X} = 71,92), 11-15 yıl kıdeme (\bar{X} = 73,84), 16-20 yıl kıdeme (\bar{X} = 72,93), 21-25 yıl kıdeme (\bar{X} = 75,41), 26 yıl ve üzeri kıdeme (\bar{X} = 98,62) sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinden daha düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri kıdem yılı değişkeni toplam ortalama puanı (\bar{X} = 72,81) ve 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ortalama puanları, Tablo 4'te verilen mesleki doyum ölçeği puan aralıklarına göre 61-80 aralığında olduğu için "Doyum" düzeydedir. Yine tablo 4'e göre 26 yıl ve üzeri kıdem yılındaki öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanları 81-100 aralığında olduğu için "Çok doyumlu" düzeydedir.

Tablo 28: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının kıdem yılı değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Tamhane) Analiz sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	Sd	F	P	Anlamlı Fark Grupları
Gruplar arası	2037,47	407,49	5	2,43	0,34	26 yıl ve üzeri > 21-25 yıl
Grup içi	66254,15	167,30	396			
Toplam	68291,632		401			

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Analiz değerlerine bakıldığında grubun homojen dağılım göstermediği görülmüştür (*Homojenite Varyans Testi* = ,043). Bu sebeple homojen dağılım göstermeyen gruplar için uygulanan Tek yönlü varyans analizi olan Tamhane uygulanmıştır. Değerler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin kıdem yılları mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin kıdem yılı değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermesi, mesleki doyumun yaşantılarla ve duygularla değişebileceğidir. 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olması, mesleki görüş, tecrübe, olgunluk gibi etmenlerin mesleki doyum düzeylerini olumlu etkilemiş olabileceğidir.

4.3.2.7. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre farklı olup olmadığına bakmak için t-Testi uygulanmıştır.

Tablo 29: Mesleki Doyum Ölçeği (Minnesota Doyum Ölçeği) Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
İsteyerek Seçtim	342	73,27	12,86	400	1,70	,089
İstemeyerek Seçtim	60	70,16	13,89			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Başka bir ifadeyle sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri mesleği isteyerek seçip seçmemelerine bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}= 73,27$) mesleki aidiyet düzeyleri mesleği istemeyerek seçen sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}= 70,16$) mesleki aidiyet düzeylerine göre daha yüksektir. Ortalama puanlara bakıldığında mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri Tablo 4'teki mesleki doyum ölçeği puan aralıklarına göre 61-80 aralığında olmasından dolayı "Doyum" düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet düzeyleri mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlere göre daha olumlu olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı fark göstermemesi, meslek seçiminin mesleki doyumunu etkilemediği yorumu ile açıklanabilir. Mesleği isteyerek seçen ve istemeyerek seçen sınıf öğretmenleri mesleki doyum düzeyleri arasında sadece ortalama puanlarda küçük bir fark vardır. Bu araştırma grubundaki öğretmenlerin meslek seçiminde tesadüfen, mecburen, deneyimleme gibi farklı nedenlerle mesleği seçmiş olmaları mesleki doyum düzeylerini etkilemediği kanısını oluşturmaktadır.

4.3.2.8. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Okuldaki Statü Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Tablo 30: Sınıf Öğretmenlerinin Okuldaki Statü Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	N	\bar{X}
Kadrolu	386	72,81
Sözleşmeli	4	62,25
Ek ders karşılığı ücretli	12	76,63
Toplam	402	72,81

Araştırmaya katılan 402 sınıf öğretmeninden kadrolu sınıf öğretmeni ($N=386$), sözleşmeli sınıf öğretmeni ($N=4$), ek ders karşılığı ücretli öğretmen ($N=12$) şeklinde dağılım göstermektedir. Grup okuldaki statü değişkeni açısından sayısal fazlalık göstermektedir. Bu yüzden veriler için analiz uygulanamamıştır. Mesleki doyum düzeyleri ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek puan ek ders karşılığı ücretli çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}= 76,63$), en düşük sözleşmeli çalışan öğretmenlerde ($\bar{X}= 62,25$) olduğu görülmektedir. Tablo 4'te verilen mesleki doyum ölçeği puan aralıklarına göre statü değişkeni alt boyutlar ve genel toplam ortalama puanları 61-80 aralığında olduğu için "Doyum" düzeyindedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri okuldaki statü değişkenine göre analiz edilebilseydi, kadrolu öğretmenler lehine anlamlı fark oluşturacağı düşünülmektedir. Okulda, sosyal çevrede, veli ve öğrenci gruplarında statü bakımından kadrolu öğretmenlerin daha üstün tutulması ve öğretmenlerin bu durumdan memnun olması, kadrolu öğretmenlerin maddi- manevi haklar boyutunda diğer statüdeki öğretmenlere göre daha iyi olması bu sonucu oluşturacağı düşünülmektedir. Ancak mesleki doyum ölçeğinden alınan ortalama puanlara bakıldığında statü değişkeni bakımından ücretli çalışan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının yüksek olması sahip olunan haklar bakımından ve iş bulma açısından bir çalışan olmaları mevcut durumundan tatmin oldukları yönünde yorumlanabilir.

4.3.2.9. Mesleki Doyum Ölçeğinden (Minnesota Doyum Ölçeği) Alınan Puanların Çalışılan İlçe Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çalışılan ilçe değişkeni boyutunda farklı olup olmadığını analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 31: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişken	N	\bar{X}	Ss
Yenişehir	164	72,50	12,87
Mezitli	66	76,59	11,65
Akdeniz	87	71,17	13,74
Toroslar	85	72,14	13,34
Toplam	402	72,81	13,05

Çalışma verilerinin toplandığı dört merkez ilçeden en çok öğretmen Yenişehir ($N=164$), en az öğretmen Mezitli ($N=66$) ilçelerinden katılmıştır. İlçe değişkeni bakımından sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek Mezitli ($\bar{X}=76,59$) ve en düşük Akdeniz ($\bar{X}=71,17$) olduğu görülmektedir. Çalışılan ilçelerin ortalamaları ve genel toplam ortalama puanları Tablo 4'te verilen mesleki doyum ölçeği puan aralıklarına göre 61-80 aralığında olduğu için "Doyum" düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 32: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	Sd	F	P	Anlamlı Fark Grupları
Gruplar arası	1229,964	409,988	3	2,43	,065	Yok
Grup içi	67061,668	168,497	398			
Toplam	68291,632		401			

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri çalıştıkları ilçe bakımından anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Mesleki doyum düzeylerinin ilçe değişkeninde gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Çalışılan ilçe değişkeni bakımından sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin anlamlı farklılık göstermemesi, araştırma verilerinin merkez ilçelerden oluşturulmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Mesleki doyumunu olumsuz etkileyecek etmenlerin merkez ilçelerde az sayıda, başa çıkılabilecek düzeyde olmasından kaynaklı doyumunu etkilemediği kanısına varılmıştır.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, verilerin analizine dayalı olarak bulgulardan elde edilen bilgilere göre sonuç, tartışma ve öneriler oluşturulmuştur.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada: sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki aidiyet duyguları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı; mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği; mesleki aidiyet duygularının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin tartışmalar aşağıda verilmiştir:

Araştırmanın problem durumu olan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre mesleki doyum düzeyleri ile mesleki aidiyet duyguları birbiriyle ilişkili olarak artmaktadır. Mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yani çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları arttıkça mesleki doyum düzeyleri de artmaktadır. Yine mesleki doyum düzeyleri arttıkça mesleki aidiyet duyguları da artmaktadır denilebilir.

Öztaş (2010) yüksek lisans tez çalışmasında ilköğretim okullarında görevli kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerine ilişkin branş ve eğitim kademesi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını; statü, eğitim durumu, cinsiyet, çalıştığı kurum, okuldaki çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma çalışmamızı desteklemektedir. Yürüten (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Mesleki doyum ile mesleki aidiyet ölçeği alt boyutlarından mesleki görüş ve hak ve olanaklar ve kuruma aidiyet arasında pozitif yönde; iş birliği ve iletişim arasında ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma çalışmamızı desteklemektedir. Karayağız (2018), yaptığı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin kurumsal aidiyet alguları ile mesleki yeterlikleri arasında ters yönde, düşük düzeyde ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu belirtmiştir. Bu çalışma çalışmamızı desteklememektedir. Keskin (2014), yaptığı doktora tezinde ilköğretim okullarının örgütsel etkililiği, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Araştırma sonuçlarında, okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışma bu bağlamda çalışmamızı desteklemektedir. Öğretmenlerin mesleki doyumunu ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu ifade etmiştir. Bu bölümde çalışmamızı desteklememektedir. Yılmaz (2019), yüksek lisans tez çalışmasında sınıf

öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin, mesleki doyumlarının, öz-yeterlik inançlarının ve bireysel yenilikçiliklerinin kendini gerçekleştirme düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarında, sınıf öğretmenlerinin kıdem yılları, iç doyumları ve öz-yeterlik inançlarının kendini gerçekleştirme düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda çalışma araştırmamızı desteklemektedir.

Araştırmanın ilk alt probleminde sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü, ilçe değişkenlerine göre mesleki aidiyet duyguları anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmaya katılan 402 sınıf öğretmeninden bayan öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerin sayısından fazladır. Yapılan analiz sonuçlarında cinsiyet değişkenine göre mesleki aidiyet duyguları incelendiğinde aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Mesleki aidiyet duyguları üzerinde cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma analizlerini destekleyen araştırmalara rastlanmaktadır. Bunlar: Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005) çalışmasında 280 öğretim üyesine ulaşarak araştırma sonuçlarında cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile ilgili gerçekleştirilen incelemede kadınların erkek meslektaşlarına oranla mesleki bağlılıklarının anlamlı bir farklılık göstermediğini analiz etmiştir. Bu çalışma araştırmamızı desteklemektedir.

Yaş değişkeni açısından bakıldığında en fazla sınıf öğretmeni 45 yaş üzeri grubunda olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden yaş değişkeni bakımından en az sayıda öğretmen 20-25 yaş aralığındadır. Araştırma sonuçlarında sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediğine ulaşılmaktadır. Ceylan ve Bayram (2006) çalışmalarında 177 beyaz yakalı personele ulaşarak yaş değişkeninin örgütten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığına ulaşmıştır. Baysal ve Paksoy (1999) çalışmalarında 463 öğretim üye ve yardımcılara ulaşarak yaş değişkeni değişkenler (mesleğe duygusal bağlılık, mesleğe devam isteği, kurumda devam isteği) arasında ilişki bulunamamıştır. Çetin, Cihangiroğlu ve Türk (2010) araştırmasında 55 eczacıya Blau tarafından geliştirilen mesleki bağlılık algılarını ölçen anket uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre genel ölçek puanı ve alt ölçek puanları ile eczacıların yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunamamıştır. Bu çalışmalar araştırmamızı desteklemektedir.

Mesleki aidiyet duyguları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde analiz sonuçlarına göre evli sınıf öğretmenlerinin sayısı bekar sınıf öğretmenlerinin sayısında çoktur. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularına ilişkin medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Evli öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ile bekar öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Medeni

durum değişkeni açısından yapılan çalışmalardaki literatür çalışmalarında: Şahin (2013), 935 öğretmen ile yaptığı yüksek lisans tez araştırmasında bağımlı değişken olan mesleki aidiyet duygularının mesleki görüş alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Çetin ve diğerleri (2010) medeni durumlarına göre eczacıların gerek alt ölçekten gerekse genel toplamda aldıkları puan arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bu çalışmalar araştırmamızı desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının öğrenim durumu değişkeni açısından bakıldığında lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin sayısının diğer alanlardan mezun olan sınıf öğretmenlerinin sayısından oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu farkın sayısal olarak çok fazla olması sebebi ile öğrenim durumu alanları arasında mesleki aidiyet duyguları puanları analiz edilememiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin sayısının ön lisan ve lisans sonrası eğitim alan öğretmenlerin sayıdan fazla olduğu yorumu yapılabilir. Öğrenim durumlarına dair yapılan çalışmalar literatür taraması yapıldığında: Erdoğan (2006) çalışmasında ortalamalar arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşarak çalışanların öğrenim durumunun örgüte olan bağlılığı olumlu yönde etkilediğini görmüştür. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir. Özbozkurt ve Özbozkurt (2019) yaptıkları 400 sağlık çalışanı üzerinde iş tatmini çalışmasında eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık oluştuğunu bulmuşlardır. Bu çalışma araştırmamızı desteklemektedir.

En son mezun olunan okul değişkeni açısından bakıldığında eğitim fakültesi mezunu sınıf öğretmenlerinin sayısı diğer fakültelerden mezunu öğretmenlerin sayısından fazla olmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları en son mezun olunan okul değişkeni ile anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalamalarına bakıldığında eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun öğretmenlere göre mesleki aidiyet duygularının daha fazla olduğu görülmektedir. Mezun olunan okul değişkeni açısından alan taraması yapıldığında: Sönmezer (2007), çalışmasında dersaneler ile özel ve resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerinin mezun olunan okul türüne göre anlamlı fark olduğunu sunmuştur. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı düzeyde farklıdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yılı bakımında sayılarına bakıldığında en fazla 26 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenler olduğu görülmektedir. Bu demek oluyor ki araştırmaya alınan örneklem grubu ilçelerde tecrübeli, uzun süredir mesleğini icra eden öğretmenler bulunmaktadır. Kıdem yılı ya da çalışma süresi olarak alan taraması yapıldığında karşılaşılan çalışmalar: Yürüten (2019) yaptığı yüksek lisans tezinde, kıdem yılını

“mesleki çalışma süresi” değişkeni olarak incelemiştir. Mesleki aidiyet ölçeğini alt boyutlarına göre değerlendirmiştir. Hak ve olanaklar boyutunda mesleki aidiyet duyguları arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 20 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerin mesleki aidiyetleri, 11-15 yıl, 16-19 yıl, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışma araştırmamızı desteklemektedir. Erdoğan (2006), çalışmasında, çalışma süresi (yıl olarak, kıdem boyutunda) örgüte olan bağlılığı etkilemediği sonucuna varmaktadır. Çakal ve Özdemir (2016), acil sağlık hizmetlerinde çalışan personelin Algılanan Aidiyet Durumu ile kurumda çalışma süresi (kıdem) arasındaki ilişkiyi incelendiğinde anlamlı fark bulamamıştır. Bu çalışmalar araştırmamızı desteklemektedir.

Mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni açısından bakıldığında mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin sayısı, mesleği istemeyerek seçen öğretmenlerin sayısından fazla olarak dağılım göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet düzeyleri mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet düzeyleri, mesleği istemeyerek seçen sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet düzeylerine göre daha olumludur. Mesleki aidiyet ile ilgili alan yazın taramasında Karayağız'ın (2018), yüksek lisans tezinde, 200 sınıf öğretmeni ile yaptığı araştırmada mesleki yeterlilik algısı ve kurumsal aidiyet arasındaki ilişkileri incelemiştir. Sınıf öğretmenlerinin kurumsal aidiyet düzeylerini “tarafsızım” seviyesinde olduğunu görmüştür. Bu çalışma araştırmamızı desteklemektedir.

Araştırmaya katılan 402 sınıf öğretmeninden büyük çoğunluğu kadrolu sınıf öğretmeni, çok azı sözleşmeli sınıf öğretmeni, küçük bir sayıda da ek ders karşılığı ücretli öğretmen şeklinde dağılım göstermektedir. Grup okuldaki statü değişkeni açısından sayısal bakımdan farklı dağılım göstermektedir. Bu sebeple veriler analiz edilememiştir. Öztaş (2010), yaptığı tez çalışmasında açık uçlu soru ile araştırma yaparak bulgular dahilinde mesleğini severek yapan ücretli öğretmenlerin toplum bakış açısı nedeniyle mesleğini icra etmede üzüntüye uğradıklarını, her yıl ya da dönem farklı bir okulda çalışarak iyi bir eğitim sağlayamadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca iş güvencesi, ücret farkı, haklarda ayırım gibi etmenlerle sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin hem yaptıkları işe odaklanamadıklarını hem de iyi bir eğitim verememekten üzüntü duyduklarını ifade etmiştir. Bu konuda kadrolu öğretmenler aynı görevi yapmalarına rağmen sözleşmeli öğretmen atamalarının batıya olması ve doğu görevi şartı olmamasından dolayı eşitsizlik olduğu ve bu durumun onları rahatsız ettiği, eşitsizlik olduğunu belirtmişlerdir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları çalıştıkları ilçe değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. İlçe değişkeni bakımından sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet düzeyi ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek Akdeniz ve en düşük Toroslar ilçeleri olduğu görülmektedir. Öztaş (2010), çalışmasında kurum değişkenini köy-kasaba ve ilçe olarak incelemiş, mesleki aidiyetin alt boyutlarından mesleki görüş, hak ve olanaklar, iş birliği ve

iletişim, mesleki gelişim ve takdir alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı, statü ayrımı alt boyutunda anlamlı fark olduğu sonucunu tespit etmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan okul, kıdem yılı, mesleği isteyerek seçip-seçmeme, okuldaki statü, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemek için Minnesota Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Uygulanan ölçeğin analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermemektedir. Mesleki doyum düzeylerinde kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanlarına bakıldığında bayan öğretmenlerin ortalama puanları, erkek öğretmenlerin ortalama puanlarından daha fazladır. Ancak aradaki sayısal farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmaması bu iki farklı cinsiyette görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin benzer olduğu biçiminde yorumlanabilir. Sonuç olarak cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri olumsuz olduğu ve aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Yılmaz (2018), tez çalışmasında mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Avşaroğlu ve arkadaşlarının (2005) araştırma çalışmasında yaptığı istatistiksel analizler sonucu öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşma saptamamıştır. Bu çalışmalar araştırmamızı desteklemektedir. Nagar (2012), çalışmasında cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak: İş tatmini açısından, kadınlar öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş memnuniyeti göstermekte olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir.

Yaş değişkeni sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmamıştır. Yaş değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek 46 yaş ve üzeri, en düşük 31-35 yaş arası olduğu görülmektedir. Genel ortalamaya bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri yaş değişkeni açısından doyum düzeyinde olumlu olduğu söylenebilir. Alan taramasında elde edilen bulgularda Çağlıyan (2007), tez çalışmasında yaptığı analiz sonuçlarına göre iş doyumunu yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yücel ve Bektaş (2012), yaptıkları çalışmada öğretmenler arasındaki yaş farklılıklarının, iş tatmini ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişkilerde, belirleyici değil fakat ılımlı bir etkiye sahip olduğu belirlemişlerdir. İş tatmini ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişkide yaşın rolünün bu sebeple daha fazla araştırılması gerektiğine değinmişlerdir. Bu çalışmalar araştırmamızı desteklemektedir. Okray Kocabıyık ve Çakıcı (2008) sağlık çalışanlarında iş doyumunu çalışmasında, iş doyumunu yaşa göre

anlamli farklılık göstermektedir, olarak bulmuştur. Bu çalışma ise araştırmamızı desteklememektedir.

Medeni durum değişkeni bakımından sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri anlamli farklılık göstermemektedir. Ortalamalara bakıldığında evli öğretmenler ve bekar öğretmenler arasında anlamli bir farklılık görünmemektedir. Kaya (2014) yüksek lisans tez çalışmasında iş doyumunun medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiş ve farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir. Aliyev (2004), tez çalışmasında Minnesota Doyum Ölçeğini kullanarak öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre mesleki doyum düzeylerini incelemiştir. Öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamli farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma ise araştırmamızı desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilememiştir. Öğrenim durumu değişkenine bakıldığında ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve diğer değişkenleri arasında çok büyük sayısal farklar olduğu görülmektedir. Bu sayısal fark nedeniyle istatistiksel olarak analiz yapılamamıştır. Literatürde, Akkuş (2010) tez çalışmasında 94 rehber öğretmen ile çalışmış öğrenim durumu değişkenini lisans ve yüksek lisans olarak incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre rehber öğretmenlerin iş doyumlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamli farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Filiz (2014) yaptığı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamli fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaptığı çalışma sonucu eğitim durumu yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin daha iyi olduğu tespitini yapmıştır. Yapılan bu araştırma ve diğer çalışmalar incelendiğinde öğrenim durumu değişkeni bakımından öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin anlamli fark gösterip göstermediğine dair kesin kaniya varılamamıştır. Araştırmamızda öğrenim durumu değişkeni açısından analiz yapılamadığı için çalışmaların destekleyip desteklemedikleri noktasında yorum yapılamamaktadır.

En son mezun olunan okul değişkeni bakımından mesleki doyum düzeyleri ortalamalarını incelersek eğitim fakültesi mezunu sınıf öğretmenlerinin puanı diğer fakültelerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin aldığı puandan azdır. Sayısal değerler böyle olmasına rağmen sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri en son mezun olunan okul değişkeni bakımından anlamli farklılık göstermemektedir. Akkemiş (2010) tez çalışmasında resmi ilköğretim okullarında görev yapan 217 öğretmen ile Minnesota İş Doyum ölçeğini uygulamıştır. Mezun olunan okul değişkenini, yüksek öğretmen okulu, eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, edebiyat/fen-edebiyat fakültesi, diğer alt değişkenlerinde incelemiştir. Kişisel verilere göre ölçek maddelerini tek tek inceleyen araştırmacı, "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından" maddesinde yüksek öğretmen okulundan mezun olan öğretmenlerde diğer mezunlara göre anlamli farklılık olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir. Yapılan bu araştırma ve diğer araştırmalar incelendiğinde mesleki doyum düzeyleri en son mezun olunan okul değişkeni bakımından anlamlı fark olduğu noktasında kesin kaniya varılmamıştır. Taşdan ve Tiryaki (2008), yaptıkları çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet, öğrenim durum, kıdem değişkenleri bakımından mesleki doyum düzeylerini incelemişlerdir. Öğrenim durumu değişkenini öğretmen okulu, eğitim fakültesi, eğitim fakültesi dışından, lisansüstü alt boyutlarında incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Çalışma bu bağlamda araştırmamızı desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki doyum düzeylerini ifade eden ortalama puanlara bakıldığında 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde en fazla, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde en az olduğu görülmüştür. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, 1-5 yıl kıdeme, 11-15 yıl kıdeme, 16-20 yıl kıdeme, 21-25 yıl kıdeme, 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinden daha düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri kıdem yılı değişkeni ortalama puanına bakılarak olumlu düzeydedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre 26 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenler ile 21-25 kıdem yılına sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Teltik (2009) tez çalışmasında 258 okul öncesi öğretmeni ile iş doyumunu üzerine çalışma yapmış ve kıdem yılı değişkenini 1 yıl ve daha az, 2-5 yıl, 6-10 yıl, 11 yıl ve üzeri olarak incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir. Gündoğdu (2013), yaptığı tez çalışmasında öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile kıdem yılı değişkeni bakımından anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu fark 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. Bu çalışma ise araştırmamızı desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri mesleği isteyerek seçip seçmemelerine bağlı olarak anlamlı farklılaşma oluşturmamaktadır. Mesleği isteyerek seçen sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri mesleği istemeyerek seçen sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre daha yüksektir. Aksayan (1990) doktora tezinde 366 hemşirenin iş doyumlarını incelemiş ve hemşirelerin mesleği seçme nedenlerine göre iş doyumlarında anlamlı farklılık çıkmamıştır. Mesleği seçme nedenlerine göre ortalama puanlar incelendiğinde “hemşireliğin konusu ve uğraşı alanını sevdiğim için kendi isteğim” değişkeni diğer değişkenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Türkçapar (2012), beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmalar araştırmamızı desteklemektedir. Koç ve

diğerleri (2009), öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik yaptıkları çalışmada mesleği isteyerek seçme değişkeni bakımından öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde farklılaşma olduğunu bulmuştur. Bu farklılığın öğretmenlerin performans ortalamalarında farklılaşmaya sebep olmadığını belirtmiştir. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir.

Araştırmaya katılan 402 sınıf öğretmeninden sayısal olarak büyük bir kısmı kadrolu sınıf öğretmeni, çok az bir kısmı sözleşmeli sınıf öğretmeni, az bir kısmı ek ders karşılığı ücretli öğretmen şeklinde dağılım göstermektedir. Grup okuldaki statü değişkeni bakımından sayısal olarak çok büyük fark göstermektedir. Bu yüzden veriler için analiz uygulanamamıştır. Sönmezer (2007), 1029 öğretmen ile çalışmış devlet okulunda çalışan öğretmenler ile özel okulda çalışan öğretmenler arasında statü değişkeni bakımından anlamlı fark olduğunu ifade etmiştir. Mesleki doyum düzeylerinin statü değişkeni bakımından anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı noktasında kesin kaniya varılamamıştır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri çalıştıkları ilçe değişkeni bakımından anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Gündoğdu (2013) çalışmasında Mersin ili merkez ilçelerini ele almış ancak bu değişken bakımından analiz yapmadığı görülmüştür. Demir (2001), tez çalışmasında görev yeri değişkenini köy ve ilçe olarak ele almıştır. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri görev yeri değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermiş olduğunu tespit etmiştir.

5.2. Öneriler

Yapılan araştırma ve analiz verileri sonuçları dahilinde aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

Öğretmenlere,

Öğretmenlik mesleği severek, gönülden yapılan bir iş olsa da yorucu ve yıpratıcı yanları olmaktadır. Bu süreçte öğretmenlere yönelik yapılan ya da yapılacak olan bu tür akademik çalışmalar öğretmenler için ayrı bir zaman ve emek almaktadır. Araştırma verileri toplama sürecinde yaşadığım ve şahit olduğum durumlardan biri de öğretmenlerin bu tür çalışmalarını ayrı bir iş yükü olarak görmeleri ve katılmak istememeleri olmuştur. Bu tür çalışmalar değerli öğretmenler için yapılacak iyileştirmelere ışık tutacağı düşüncesi ile daha olumlu bakmaları önerilmektedir.

Mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, çalışma ortamlarına, okul idare yetkililerine bağlıdır. Bu değişkenlere bağlı oluşan sorunların çözülmesi için problem durum tespiti iyi yapılmalıdır. Yaşanılan sorun üzerinden yapıla problem durum tespiti için oluşturulacak çözüm seçenekleri daha net ve ulaşılabilir olacaktır. Çözüme ulaşmış bir problem durumu da öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ve

mesleki doyum düzeylerini olumlu etkileyecektir. Bu ancak doğru tespit edilen problem ve çözüm ile elde edilebilir.

MEB'e,

Bireyleri hayata hazırlamada ilk adımlarının temelini oluşturan sınıf öğretmenleri için yapılan öğretmen yetiştirme eğitimlerinde mesleki aidiyet duygularını ve mesleki doyum düzeylerini etkileyecek çalışmalar yapılabilir. Göreve başlamadan bu durumlarla başa çıkmayı öğrenen öğretmen adayı daha güçlü bir şekilde göreve başlayacaktır. Mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri ile ilgili görev ve sorumluluklar verilebilir, çalışmalar yapılabilir.

Mesleğini daha iyi ve verimli halde icra etmek isteyen öğretmenler bu konuda ihtiyaç duydukları eğitim, seminer, sempozyum, atölye çalışmaları gibi mesleki gelişim eğitimlerine katılmaktadırlar. Bu ek eğitimler öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeylerini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlere zorunlu eğitimlerden ziyade, öğretmenin kendi ihtiyaç duyduğu mesleki eğitim etkinliğine katılması mesleki aidiyet duygusunu ve mesleki doyum düzeyini daha iyi hale getirecektir. Bu da daha mutlu bir eğitim ortamı oluşturması açısından öğretmene destek sağlayabilir.

Mesleki gelişim eğitimleri bakımından il dışından gönderilen eğitimcilerin verdiği eğitime katılacak öğretmen sayıları sınırlı tutulmaktadır. Bu durum eğitime katılmayan gönüllü öğretmenler için olumsuzluk yaratmaktadır. Bunun yerine gönüllü öğretmenlerin tamamının katılabileceği il genelinde eğitimler oluşturulmalıdır. Bu bağlamda hem kendi ihtiyacı ve isteği olan eğitime katılan hem de mesleğine dair gelişim gösteren öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri olumlu etkilenebileceği düşünülmektedir.

Seminer dönemlerinde öğretmenlerin mesleki gelişimleri, dönem içinde yaptıkları çalışmaları değerlendirmeleri, dönem boyunca yapılacak çalışmalar için belirli bir süre oluşturulmaktadır. Aynı süre de belirli mecburi eğitimler yer almaktadır. Bu eğitimler oluşturulmadan önce öğretmen görüşlerine yer verilmelidir. Öğretmenlerin eksik hissettikleri, gerek gördükleri konularda ön çalışmalar yapılmalıdır. Mecburi eğitimlerden ziyade öğretmenin ihtiyaç gördüğü alanda eğitime tabii tutulmalıdır. Eksikliğini ve ihtiyacını tamamlayan öğretmende mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyi yüksek olacağı düşünülmektedir.

Toplum genelince giderek saygınlığını kaybeden öğretmenlik mesleği görevini icra eden öğretmenler açısından mesleki aidiyet duygularını ve mesleki doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Görevini layıkıyla yapan öğretmen toplumun bu bakış açısı nedeniyle her zaman yetersizlik hissi ile hareket ederek verimliliğini düşürmektedir. Haberlerde, reklamlarda, kamu spotlarında öğretmenlerin saygınlığını geri kazanmasını sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. Tüm zamanların en önemli mesleklerinden olan öğretmenlik hak ettiği saygınlığa ulaştığında büyük ölçüde mesleki aidiyet duygularını etkileyecektir. Bunu mesleki aidiyet veri toplama aracında yer statü ayırımı bölümde yer alan maddelerde görmekteyiz. Mesleki doyum veri toplama aracında

“toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi bakımından” maddesinde de öğretmenliğin toplum statüsündeki yerine öğretmenlerin gözünden değinilmiştir. Bu araştırma ve benzeri çalışmalar göz önüne alınarak öğretmenlerin mesleki aidiyet ve doyumlarını artıracak çalışmalar yapılabilir.

Araştırmacılara,

İlgili araştırma okul öncesi öğretmenliği, özel eğitim öğretmenliği gibi çalışma saatlerini aynı sınıfta tamamlayan öğretmenlere de uygulanabilir. Bu uygulamalar arasında karşılaştırma incelemesi yapılabilir. Ayrıca diğer branş öğretmenlerine de uygulayarak başka bir çalışma oluşturulabilir.

Mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri ile ilgili diğer ülkelerde ne tür çalışmalar yapıldığı araştırılabilir. Hem eğitim açısından en iyi olan ülkelerde hem de ülkemizde yapılan çalışmalar karşılaştırılabilir. Eğitim açısından iyi olan ülkelerdeki öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguları ve mesleki doyum düzeyleri ne durumda olduğu ve nasıl daha iyi hale getirilmeye çalışıldığı üzerine araştırmalar yapılabilir.

Bu çalışma Mersin iline bağlı merkez ilçelerde yapılmıştır. Aynı çalışma il, ilçe, köy merkezlerinde yapılarak karşılaştırma yapılabilir. Bu çalışmayı çalışılan bölge açısından farklı branş grupları ile de karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- [1]. Ahmed, M. A. (2012). The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in Bangladesh. *Asian Business Review*, 1(2), 114-120.
- [2]. Akbaba, S. (2002). Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156.
- [3]. Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [4]. Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [5]. Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- [6]. Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [7]. Aktağ, I. (2003). *Teacher Efficacy of Pre-service Teachers in Abant İzzet Baysal University in Turkey*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. The Faculty of The Graduate Collage at the University of Nebraska, Lincoln.
- [8]. Akyüz, Y. (2001). *Türk Eğitim Tarihi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- [9]. Alacapınar, G. F. ve Sönmez, V. (2016). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- [10]. Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerin Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [11]. Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Karşılaştırmalı Araştırma Teknikleri Doktora Dersi Ödevi Kitap Özeti*, Selçuk Üniversitesi.
- [12]. Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An Examination Of Professional Commitment İn Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271-280.
- [13]. Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [14]. Arslanoğlu, İ. (1997). *Türk Eğitim Sistemi. Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara*.
- [15]. Avşaroğlu, S., Deniz, M.E., Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- [16]. Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu.
- [17]. 14/06/1973 tarih ve 1739 sayılı *Milli Eğitim Temel Kanunu*. Resmi Gazete. 06.09.2017 tarihinde http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html adresinden ulaşılmıştır.
- [18]. Azar, A. and Henden, R. (2003). Alan Dışından Atanmanın İş Doyumuna Etkileri: Sınıf Öğretmenliği Örneği. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 3(2).
- [19]. Badri, M. A., Mohaidat, J., Ferrandino, V., & El Mourad, T. (2013). The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International Journal of Educational Research*, 57, 12-24.
- [20]. Bağçeci, B., Çetin, B., Ünsal, S. (2013). Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12 (1), 34-48.
- [21]. Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- [22]. Başaran, E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- [23]. Başkan, G., A. (2001). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 16-25.
- [24]. Baycan, A. (1985). *An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- [25]. Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- [26]. Bcnalhy, B. H. (1968). *Instructional Systems*. Fearon Publishers. California, 25-34.
- [27]. Berker, A. (1945). *Türkiye'de İlköğretim I (1839-1923)*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- [28]. Beyazsaçlı, M. ve Bulut Serin, N. (2010). Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği). *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 979-986.
- [29]. Borg, M. G. and Falzon, J. M. (1989). Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review*, 41(3), 271-279.
- [30]. Buckner, K. G., and McDowelle, J. O. (2000). Developing teacher leaders: Providing encouragement, opportunities, and support. *NASSP bulletin*, 84(616), 35-41.
- [31]. Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- [32]. Can, N. (2004). Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 103-119.
- [33]. Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. and Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- [34]. Cerit, Y. (2009). The effects of servant leadership behaviours of school principals on teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600-623.
- [35]. Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- [36]. Cicioğlu, H. (1985). *Türkiye Cumhuriyeti'nde ilk ve ortaöğretim (tarihi gelişimi)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- [37]. Çağlar, Ç. ve Demirtaş, H. (2011). Dershane Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve İş Doyumu. *E-İnternational Journal Of Educational Research*, 2(2), 30-49.
- [38]. Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- [39]. Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3), 125-130.
- [40]. Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- [41]. Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- [42]. Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- [43]. Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3-4(50), 115-140.
- [44]. Dunlap, P. (2000). Strengthening the Teaching Profession. <http://www.knea.org/strengthen/html/anchor>.
- [45]. Ekinci, H.ve Ekici, S. (2003). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1), 109-120.
- [46]. Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- [47]. Erdem, A. R. ve Yaprak, M. (2011). Köy ve ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin halkla etkileşim ve mesleki memnuniyet boyutunda karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların performansına etkisi konusundaki görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26,151-162.
- [48]. Erden, M. (1987). Öğretmen Yetiştirme Programlarının Pedagojik Formasyon Derslerinin Geliştirilmesine Yönelik Bazı Önerileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8).
- [49]. Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- [50]. Erdoğan, S. (2006). *Yeni Yönetim Anlayışı Açısından Aidiyet Duygusu ve Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- [51]. Eroğlu, F. (2006). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta yayıncılık.
- [52]. Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1), 39-52.
- [53]. Genç, S. Z. (2000). Bilgi Toplumunda Öğretmen Eğitimi. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 23 (23), 375-386.
- [54]. Gençay, Ö.A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765-780.

- [55]. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (2000). *Organizations – Behavior – Structure - Processes*. 10th Edition, Boston: McGraw-Hill.
- [56]. Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4 (4), 1298-1307.
- [57]. Greenhaus, J. H. (1971). Self-esteem as an influence on occupational choice and occupational satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 1(1), 75-83.
- [58]. Gülbahar, Y. ve Alper, A. (2009). Öğretim teknolojileri alanında yapılan araştırmalar konusunda bir içerik analizi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 93-112.
- [59]. Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [60]. Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- [61]. Güneş, A. (2016). *Tutunma çabası aidiyet* (4. Baskı), İstanbul: Timaş Yayınları.
- [62]. Henne, D., and Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
- [63]. Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.
- [64]. Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- [65]. Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 39-55.
- [66]. Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (5. Baskı). Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- [67]. Karayağız, K. (2018). *İlkokul Öğretmenlerinin Kurumsal Aidiyet Algısı ve Mesleki Yeterlilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [68]. Kaya, F. (2014). *Duygusal Emek ile Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na Bağlı Huzurevlerinde Çalışan Yaşlı Bakım Personeline Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- [69]. Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4.
- [70]. Keskin, C. (2014). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik, Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- [71]. Kılıç, A. ve Acat, M. B. (2007). Öğretmen Adaylarının Algılarına Göre Öğretmen Yetiştirme Programlarındaki Derslerin Gerekliklik ve İşe Vurukluk Düzeyi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 22-37.
- [72]. Kloep, M., & Tarifa, F. (1994). Working conditions, work style, and job satisfaction among Albanian teachers. *International review of Education*, 40(2), 159-172.
- [73]. Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13 - 22.
- [74]. Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25, 119 - 137.
- [75]. Koustelios, A., and Tsigilis, N. (2005). Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach. *European Physical Education Review*, 11, 189-203.
- [76]. Kösece, P., Üredi, L., Akbaşı, S. (2015). Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Tipleriyle Öğrenme Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History o f Turkish or Turkic*, 10(7), 675-688. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8168> ISSN: 1308-2140.

- [77]. Kulaksızoğlu, A. (1995). Öğretmenlik Mesleğinin Ahlaki İlkeleri Konusunda Bir Deneme. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 185-188.
- [78]. Kuzgun, Y., Aydemir Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11), 14-18.
- [79]. Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5),799-811.
- [80]. Locke, E. (1976), The nature and causes of job satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.).*Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
- [81]. Ma, X. and MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The journal of educational research*, 93(1), 39-47.
- [82]. Maslach, C., W. B. Schaufeli and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- [83]. Mavili, A., Kesen, N. F., Daşbaş, S. (2014). Aile Aidiyeti Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33, 29-45.
- [84]. MEB SGB. (2018). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim.2017/'18. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/06123056_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2017_2018.pdf. Adresinden, 09.10.2018 tarihinde erişilmiştir.
- [85]. M. E. B. ve Talim, T. Başkanlığı. (1992). Öğretmen Yetiştirmede Koordinasyon. *Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları*, Ankara.
- [86]. Mortimer, J. T. (1979). *Changing attitudes toward work* (Vol. 11). Work in Amer Inst.
- [87]. Mueller, S. A. (2008). Investigating sense of school belonging amongst college students. (Proquest Dissertations, University of Houston). *Dissertation Abstracts, International*, (Publication No. AAT 3309553).
- [88]. Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- [89]. Ofili, A. N., Usiholo, E. A., & Oronsaye, M. O. (2009). Psychological morbidity and job satisfaction among teachers in private secondary schools. *Annals of African Medicine*, 8(1).
- [90]. Oğuzkan, A. F. (1971). *Öğretmenliğin üç yönü*. Millî Eğitim Basımevi.
- [91]. Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- [92]. Öğülmüş, K., Yıldırım, N., Aslan, G. (2013). Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.
- [93]. Özdemir, S. ve Yalın H.İ. (1998). *Her Yönüyle Öğretmenlik Mesleği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [94]. Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- [95]. Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- [96]. Özoğlu, M. (2010). Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları. *Seta Analiz*, 17(26), 131-155.
- [97]. Öztaş, S. (2010). *Kadrolu, Sözleşmeli ve Ücretli Statüye Göre Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygusunun Değerlendirilmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [98]. Perie, M., and Baker, D. P. (1997). *Job Satisfaction among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. Statistical Analysis Report.
- [99]. Pope, S., & Stremmel, A. J. (1992, February). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. In *Child and Youth Care Forum*, 21(1), 39-52. Kluwer Academic Publishers-Human Sciences Press.
- [100]. Şahan, H. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyalleşme Sürecinde Spor Aktivitelerinin Rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(15).

- [101]. Şahin, F. (2013). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Kadrolu, Emekli Ücretli ve Ücretli Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygularının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [102]. Şahin, M. ve Adıgüzzelli, Y. (2015). Sınıf Yönetimi Sürecinde İstenmeyen Öğrenci Davranışlarına Yönelik Öğretmen Adaylarının Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 10(3), 799-816, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.7838>, ANKARA-TURKEY.
- [103]. Savaş, C. A. (2012). Okul Müdürlerinin Duygusal Zeka ve Duygusal Emek Yeterliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 139-148.
- [104]. Senemoğlu, N. (1994). Sınıf öğretmeni bilgiyi aktaran kişi değil, bilgiye ulaşma yollarını öğreten kişidir. *MPM Kalkınmada Anahtar Verimlilik*, 81.
- [105]. Sesli sözlük. (2019). <https://www.seslisozluk.net/doyum-nedir-ne-demek/>
- [106]. Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- [107]. Shann, M.H. (1998). Professional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle Schools. *The Journal of Educational Research* Vol. 92(2), 67-73
- [108]. Şişman, M. (2001). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: PegemA Yayınları.
- [109]. Skaalvik, M.E. ve Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- [110]. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15-37.
- [111]. Solmuş, T. (2004) *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım.
- [112]. Sönmezer, M. G. (2007). *Millî Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- [113]. Sürücü, A. (2009). Eğitim Psikolojisine Giriş. Eğitim Psikolojisi. Edt: N. Aral, T. Duman. İstanbul: Kriter Yayınları.
- [114]. Tahta, F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- [115]. Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 55-70.
- [116]. Tekerci, H. (2008). *Farklı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının ve Tutumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [117]. Tekişik, H., H. (2014). Türkiye'de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 24-33.
- [118]. Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi*. 10(1), 91-108.
- [119]. Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [120]. Telman, N. ve P. Ünsal (2005) İnsan ilişkilerinde İletişim. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- [121]. Teltik, H. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algularının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [122]. Tezcan, M. (1996). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Feryal Matbaası.
- [123]. Tomakin, E. (2007). Bilimsel Araştırma Yöntemleri Dersinin Etkin Öğretilmesinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 37-65.
- [124]. Toprakçı, E. (2002). *Eğitim Üzerine*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- [125]. Travers, C. J., and Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7(3), 203-219.

- [126]. TUİK, (2018) *Öğretim yılına göre ilköğretimde net okullaşma oranı, okul, öğretmen, öğrenci, derslik ve şube sayısı, şube ve öğretmen başına düşen öğrenci sayısı, 1997-2017.* http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018 adresinden edinilmiştir.
- [127]. Usop, A. M., Askandar, D. K., Langguyuan-Kadtong, M., and Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- [128]. Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları.
- [129]. Üredi, L. (1999). *İlköğretimde Buluş Yolu ile Fen Eğitimi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [130]. Üstüner, M. (2004), Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Yetiştirme ve Günümüz Sorunları, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7.
- [131]. Wagner, S.L and Rush, M.C. (2000). Altruistic Organizational Citizenship Behaviour: Context, Disposition, And Age. *Journal of Social Psychology*, 140-3, 379-392.
- [132]. Winter-Collins, Alison M., Mc Daniel and Anna M. (2000). Sense of belonging and new graduate job satisfaction. [Elektronik version]. *Journal for nurses in staff development*, 16 (3), 103-111.
- [133]. Yazılıtaş, F. (2010). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeyleri ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- [134]. Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 254-278.
- [135]. Yılmaz, M. (2018). *Alan Değişikliğiyle Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenleri ile Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Mersin İli Örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- [136]. Yılmaz, M. ve Üredi, L. (2018). Alan Değişikliğiyle Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenleri ile Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: (Mersin İli Örneği). *(INESJOURNAL) Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (15), 59-79.
- [137]. Yılmaz, M. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerinin, Mesleki Doyumlarının, Öz Yeterlik İnançlarının ve Bireysel Yenilikçiliklerinin Kendini Gerçekleştirme Düzeylerine Etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- [138]. Yiğit, A. (2007). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- [139]. YÖK, (2018). *Sınıf Öğretmenliği Lisans Programı*. 5 Mayıs 2019 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/idari-birimler/egitim-ogretim-dairesi/yeni-ogretmen-yetistirme-lisans-programlari> adresinden erişildi.
- [140]. Yücel, I. and Bektaş, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- [141]. Yürüten, Z. M. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumları, Mesleğe Aidiyet Duyguları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- [142]. Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990.
- [143]. Zembylas, M. and Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.



EKLER

Ek 1: Milli Eğitim İzin Yazıları



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Mersin Üniversitesi - ÖĞRENCİ
İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI
Tarih: 12.04.2018 10:22
Sayı: 40752009-602.08.01-
E.00000699428



E.00000699428

Sayı : 40752009-602.08.01
Konu : Pelin AYDINOL'un Araştırma İzni

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Mersin İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 06.04.2018 tarihli ve 7103734 sayılı yazısı

Enstitünüz Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Pelin AYDINOL'un " Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mersin İli Örneği)" konulu anket çalışmasını "2017 - 2018 eğitim öğretim döneminde" İlimiz Akdeniz, Toroslar, Mezitli ve Yenişehir ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine gönüllülük esasına dayalı olarak ve eğitim öğretimi aksatmadan (imzalı ve mühürlü anket soruları kullanılarak) uygulanması, çalışmalar esnasında ses/video kaydı alınmaması, çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Millî Eğitim Müdürlüğüne verilmesi şartı ile uygun görüldüğüne ilişkin ilgi yazı ve Valilik oluru ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mehmet İsmail YAĞCI
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı ve Valilik Oluru (5 Sayfa)



Adres: Mersin Üniversitesi Öğrenci
İşleri Daire Başkanlığı Çiftlikköy
Kampüsü 33110 Yenişehir/Mersin
E-posta: ozcanesiroglu@mersin.edu.tr
Telefon: +90 0 324 361 00 01-3917

Ayrıntılı bilgi için: oesiroglu@mersin.edu.tr
Fax: +90 03243610648
Elektronik ağ: www.mersin.edu.tr



1 / 1

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.mersin.edu.tr> adresinden b783f5ea...
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile

Benim için Taravıcı ile oluşturuldu



T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34776202-605.01-E.7103734
Konu : Pelin AYDINOL'un
Anket Uygulama İzin Talebi

06.04.2018

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Mersin Üniversitesinin 28.03.2018 tarihli ve 686628 sayılı yazısı
b) Valilik Makamının 05.04.2018 tarih ve 34776202-605.01-E6992488 sayılı Oluru.
c) Bakanlığımızın 22.08.2017 tarih ve 12607291-2017/25 sayılı genelgesi

Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Pelin AYDINOL'un Doç. Dr.Lütfi ÜREDİ'nin danışmanlığında yapacağı "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" (Mersin İli Örneği) konulu Anket uygulama izin talebi incelenmiştir.

Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Pelin AYDINOL'un söz konusu çalışmayı 2017-2018 eğitim öğretim döneminde İlimiz Akdeniz, Toroslar, Yenişehir ve Mezitli ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine gönüllülük esasına dayalı olarak ve eğitim öğretimi aksatmadan (imzalı ve mühürlü anket soruları kullanılarak) uygulanması, çalışmalar esnasında ses/video kaydı alınmaması, çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı ile uygun görüldüğüne ilişkin Valilik Makamının ilgi (b) Oluru yazımız ekinde gönderilmiş olup, 2018-2019 eğitim öğretim dönemini kapsayan anket çalışması için Bakanlığımızın 2017/25 sayılı genelgesinin 4. Maddesine istinaden eğitim öğretim dönemi başladığında yeniden müracaat edilerek onay alınması gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Erol ÖZDEMİR
Vali a.
Müdür Yardımcısı

Ek :
1- Valilik Oluru(1 sayfa)
2- Mühürlü Anket Soruları (4 sayfa)

Dağıtım:
Mersin Üniversitesi Rektörlüğü
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
Akdeniz, Toroslar, Yenişehir ve Mezitli Kaymakamlığı
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Dumluşuna Mah. GMK. Biv. Yenişehir / MERSİN
Elektronik Ağ: <http://mersin.meb.gov.tr>
E-posta: [istik33@meb.gov.tr](mailto:ististik33@meb.gov.tr)

Bilgi İçin Şef-Mehmet ŞİMŞEKKAYA-
VHKI-Canan YAŞA -Tel.:0(324)3291481
Dahili Tel: 212 Faks:0(324)3273518-19

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden b9e4-df2e-39a6-9d89-8c65 kodu ile kontrol edilebilir.
Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.mersin.edu.tr> adresinden b783f5
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik

Benim için Taravıcı ile oluşturuldu

Ek 2: Ölçek Kullanım İzin Yazıları

2.1. Mesleki Aidiyet Ölçeği Kullanım İzni Yazısı

Gönderen: pelin aydinol <pelinaydinol@hotmail.com>

Gönderildi: 22 Kasım 2017 Çarşamba 21:52:14

Kime: selmahc@hotmail.com

Konu: mesleki aidiyet ölçeği

Merhaba Selma Hocam,

Ben Pelin Aydınol, Mersin'de bir özel eğitim okulunda çalışıyorum. Aynı zamanda Mersin Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği Yüksek Lisans alanında yüksek lisans yapmaktayım. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyetlerine ilişkin bir tez hazırlamaktayım. İzniniz olursa geliştirmiş olduğunuz Mesleki Aidiyet Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. İyi Çalışmalar.

Gönderen: selma öztaş <selmahc@hotmail.com>

Gönderildi: 3 Aralık 2017 Pazar 23:27

Kime: pelinaydinol@hotmail.com

Konu: mesleki aidiyet ölçeği

Merhaba Pelin hocam mesleki aidiyet ölçeğimi kullanabilirsiniz çalışmanızda başarılar dilerim.

Selma Öztaş

2.2. Minnesota Doyum Ölçeği (Mesleki Doyum Ölçeği) Kullanım İzni Yazısı

Gönderen: pelin aydinol <pelinaydinol@hotmail.com>

Gönderildi: 26 Kasım 2018 Pazartesi 22:48

Kime: asli@aslibaycan.com

Konu: Minnesota doyum ölçeği

Merhaba Aslı Hanım,

Mersin Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. Minnesota Doyum Ölçeği, Türkçe uyarlamasını sizin yaptığınız ve uyguladığınız araştırmasını yaptım. İzniniz olursa yüksek lisans tezimde bu ölçeği kullanmak istiyorum.

İyi çalışmalar.

Gönderen: Aslı Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>

Gönderildi: 28 Kasım 2018 Çarşamba 23:27

Kime: pelinaydinol@hotmail.com

Konu: Minnesota doyum ölçeği

Kullanabilirsiniz

Ek 3: Uygulanan Ölçekler

Değerli Meslektaşım,

Bu Ölçek “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ”ne yönelik hazırlanmıştır.

Ölçek soruları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kişisel ve mesleki bilgileri içeren sorular, ikinci bölümde; mesleki aidiyet duygularını belirlemeye yönelik sorular ve üçüncü bölümde; mesleki doyum düzeyinizi belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Elde edilecek veriler bilimsel amaçlara uygun olarak ve topluca değerlendirilecektir. Bu bakımdan ankete adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması; cevaplarınızın açık, içten ve doğru olmasına bağlıdır. Tahmini cevaplama süresi; **10-15** dakikadır. Lütfen bütün soruları okuyunuz ve sizce en uygun seçeneği, herhangi bir kalemle işaretlemeye dikkat ediniz.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Doç.Dr. Lütfi ÜREDİ
Tez Danışmanı

Hüseyin Polat Özel Eğitim Uygulama Merkezi
Özel Eğitim Öğretmeni
Pelin AYDINOL
pelinaydinol@hotmail.com

I. BÖLÜM

Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyet: () Bayan () Erkek
2. Yaş: () 20-25 yaş () 26-30 yaş () 31-35 yaş
() 36-40 yaş () 41-45 yaş () 46 yaş ve üzeri
3. Medeni Durum: () Evli () Bekar
4. Öğrenim Durumu: () Ön lisans
() Lisans
() Yüksek lisans
() Doktora
() Diğer(Belirtiniz)
5. En Son mezun olduğunuz okul: () Eğitim Fakültesi
() Diğer(Belirtiniz)

	14.	Mesleğimle ilgili tüm hizmetlerinden (sendika, öğretmenevi vb.) yararlanabiliyorum					
	15.	Bulduğum statü, işime olan bağlılığımı artırıyor.					
İşbirliği ve İletişim	16.	Bulduğum statü, okul idaresi ile olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.					
	17.	Bulduğum statü, diğer öğretmenlerle olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.					
	18.	Bulduğum statü, diğer öğretmenlerle olan işbirliğimi engelliyor.					
	19.	Bulduğum statü, velilerle olan iletişimimi olumsuz yönde etkiliyor.					
	20.	Bulduğum statü, velilerle olan işbirliğimi engelliyor.					
	21.	Bulduğum statü, öğrencilerimle olan sınıf içi iletişimimi (derse katılım, disiplin sorunları vb.) olumsuz yönde etkiliyor.					
	22.	Şube rehber/sınıf öğretmenliğini yaptığım sınıfa "bu benim sınıfım" diyebiliyorum.					
Mesleki Gelişim ve Takdir	23.	Okulumda mesleki çalışmalarım için gerekli imkanlar mevcut.					
	24.	Okul idaresi, mesleki gelişimim için gerekli teşvik ve desteği sağlıyor.					
	25.	Okul idaresi tarafından verilen görevleri severek ve isteyerek yerine getiriyorum.					
	26.	Okul müdürüm, çalışmalarımdeki performansımı takdir ediyor.					
	27.	Yaptığım çalışmalar ve gösterdiğim başarılar diğer öğretmenler tarafından takdir ediliyor.					
	28.	Öğrencilerimin başarılarındaki katkım, velilerce takdir ediliyor.					
Statü Ayrımı	29.	Okul idaresinin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmene farklı davrandığını düşünüyorum.					
	30.	Öğretmenler arasında; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı yapıldığını düşünüyorum.					
	31.	Velilerin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı yaptığını düşünüyorum.					
	32.	Öğrencilerin; kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımının farkında olduğunu düşünüyorum.					

MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ

Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunuz” diye kendinize sorunuz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Karasızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. Şimdiki işimden “beni her zaman memnun etmesi” bakımından					
2. Şimdiki işimden “tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından					
3. Şimdiki işimden “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı vermesi” bakımından					
4. Şimdiki işimden “toplumda saygın bir kişi olma şansı vermesi” bakımından					
5. Şimdiki işimden “yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı” bakımından					
6. Şimdiki işimden “yöneticimin karar vermesi yeteneği” bakımından					
7. Şimdiki işimden “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından					
8. Şimdiki işimden “bana sabit bir iş sağlaması” bakımından					
9. Şimdiki işimden “bana başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi” bakımından					
10. Şimdiki işimden “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından					
11. Şimdiki işimden “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından					
12. Şimdiki işimden “iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından					
13. Şimdiki işimden “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından					
14. Şimdiki işimden “iş içinde terfi olanağımın olması” bakımından					
15. Şimdiki işimden “bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi” bakımından					
16. Şimdiki işimden “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesi” bakımından					
17. Şimdiki işimden “çalışma şartları” bakımından					
18. Şimdiki işimden “çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından					
19. Şimdiki işimden “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından					
20. Şimdiki işimden “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Pelin AYDINOL

Doğum Tarihi: 01/01/1987

E-mail: pelinaydinol@hotmail.com

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Sınıf Öğretmenliği	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	2005-2009
Yüksek lisans	Sınıf Öğretmenliği	Mersin Üniversitesi	

Görevler:

Görev ünvanı	Görev yeri	Yıl
Özel eğitim öğretmeni	İlkevre Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi / İSTANBUL	2010- 2012
Sınıf öğretmeni	Pirinçli İlkokulu / ŞIRNAK-Beytüşşebap	2012-2013
Sınıf öğretmeni	İmece İlkokulu	2013-2014
Özel eğitim öğretmeni	Hüseyin Polat Özel Eğitim Uygulama Okulu	2014-

Eserler: (Makale, Bildiri, Proje)

- ❖ “Kardeş Okul Projesi” / ŞIRNAK. 2013.
- ❖ Özdemir, S. M., Aydınol, P. (2017). Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Olan Öğrenciler ile Olumlu Sınıf Yönetimi Oluşturulması. Uluslararası Katılımlı Yükseköğretimde Eğitim Araştırmaları ve Uygulamaları Kongresi / İstanbul.
- ❖ “Eşle-Yak Panosu” sunumu. 4. Geleneksel Eğitim Sempozyumu, Tarsus SEV / Mersin. 2017.
- ❖ “Zaman Panosu” TÜBİTAK Projesi / Mersin. 2018.
- ❖ Üredi, L., Aydınol, P. (2018). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algıları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (1. Uluslararası Mersin Sempozyumu). Mersin Üniversitesi, Mer-Ak Mersin Akademi Danışmanlık, 1-3 Kasım 2018, Mersin, Türkiye.

- ❖ “Öğretmenlerin Sınıf İçi Etkinliklerini Proje Tabanlı Öğrenme ile Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma” Proje yürütücüsü ve uygulayıcı / Mersin. 2018.
- ❖ Konuşuran Yöntemler, eTwinning Projesi. 2018
- ❖ Taşkaya, S. M. ve Aydınol, P. (2018). Görsel Okuma Yöntemi ile Konuşma Bozukluklarının Giderilmesi. Özel Tarsus SEV İlköğretim Kurumları 5. Eğitim Sempozyumu. 24 Mart 2018. Mersin.
- ❖ Sanat Sokağı, eTwinning Projesi, 2019
- ❖ Sanat Sokağı Proje Bildiri Sunumu. 6. Geleneksel Eğitim Sempozyumu, Tarsus SEV / MERSİN. 2019

