

**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**

**Fatih BEKTAŞ**

**İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ YÖNETİCİSİ  
Yrd. Doç. Dr. Mücahit DİLEKMEN**

**ERZURUM-2009**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Bu çalışma, İlköğretim Anabilim Dalı'nın Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Yrd. Doç. Dr. Mücahit DİLEK MEN  
Danışman/Jüri Üyesi

  
Yrd. Doç. Dr. Durmuş KILIÇ  
Jüri Üyesi

  
Yrd. Doç. Dr. Şükrü ADA  
Jüri Üyesi

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir, .../.../2009

**Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM**  
Enstitü Müdürü

**İÇİNDEKİLER**

	Sayfa No
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÖNSÖZ.....	VI
TABLolar VE ŞEKİLLER DİZİNİ.....	VII
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>	
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem.....	6
1.2 Alt Problemler.....	6
1.3 Sayılıtlar.....	7
1.4 Sınırlılıklar.....	7
1.5 Tanımlar ve Kısaltmalar.....	8
1.6 Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	8
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b>	
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1 Meslek.....	10
2.2 Meslek Seçimi ve Önemi.....	10
2.3 Mesleki Doyum.....	14
2.4 Mesleki Doyum İle İlgili Kuramlar.....	17
2.4.1 Gereksinim hiyerarşisi kuramı.....	17
2.4.2 ERG kuramı.....	17
2.4.3 İki etken kuramı.....	18
2.4.4 Beklenti kuramı.....	19
2.4.5 Denklik kuramı.....	20
2.4.6 Karar kuramı.....	20
2.4.7 Pekiştirme kuramı.....	20
2.5 Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	21
2.5.1 Dışsal Faktörler.....	23

2.5.1.1 Ücret.....	23
2.5.1.2 Fiziksel çalışma koşulları.....	25
2.5.1.3 İşin özelliği.....	25
2.5.1.4 Okul Yönetimi ve Hiyerarşik ilişkiler.....	26
2.5.1.5 Okul kültürü ve iklimi.....	28
2.5.1.6 Sınıf yönetimi .....	29
2.5.2 İçsel Faktörler.....	29
2.5.2.1 Cinsiyet.....	29
2.5.2.2 Yaş.....	30
2.5.2.3 Yükselme olanakları.....	30
2.5.2.4 Hizmet süresi (Mesleki Kıdem).....	31
2.5.2.5 Medeni durum.....	31
2.5.2.6 Eğitim düzeyi.....	32

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	33
3.1 Mesleki Doyum İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	33
3.2 Mesleki Doyum İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	38

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. YÖNTEM.....	42
4.1 Araştırmanın Modeli.....	42
4.2 Evren ve Örneklem.....	42
4.3 Veri Toplama Araçları.....	42
4.3.1 Mesleki Doyum Ölçeği.....	42
4.3.2 Kişisel Bilgi Formu.....	43
4.4 Bilgilerin Toplanması.....	43
4.5 Verilerin İstatistiksel Analizi.....	43

### BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BULGULAR VE YORUM.....	45
5.1 Sınıf Öğretmenleri İle ilgili Bilgiler.....	45

5.2 Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Mesleki Doyumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	51
--	----

#### ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	68
6.1 Mesleki Doyum İle İlgili Sonuçlar.....	68
6.2 Öneriler.....	70
KAYNAKÇA.....	71
EK-1: MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ.....	83
EK-2: KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	84
EK-3 ANKET UYGULANMASINA İLİŞKİN VALİLİK ONAYI.....	85
ÖZGEÇMİŞ.....	86

**ÖZET**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARI**

**Fatih BEKTAŞ**

**DANIŞMAN: Yrd. Doç. Dr. Mücahit DİLEKMEN**

**2009-Sayfa: 86+9**

**Jüri: Yrd. Doç. Dr. Mücahit DİLEKMEN**

**Yrd. Doç. Dr. Durmuş KILIÇ**

**Yrd. Doç. Dr. Şükrü ADA**

Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini 2007–2008 eğitim-öğretim yılında Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim I. kademede görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem, evrendeki okullardan seçkisiz ve oransız olarak belirlenen alt, orta, üst sosyo ekonomik düzeye sahip 3'er okul, 3 özel okul ve merkeze bağlı 28 birleştirilmiş sınıflı okul olmak üzere, toplam 40 ilköğretim okulunda görev yapan 226 sınıf öğretmeninden oluşmuştur.

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının ölçülmesinde Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır. İstatistiksel çözümlenmeler, bağımsız gruplamalar için t (Independent Samples t Test) testi ve tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi ile yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların sosyo-ekonomik düzeylerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, mezun oldukları bölüm/fakülterine, mesleki kıdemlerine, çocuk sahibi olup olmama durumlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, özel veya devlet okullarında görev yapmalarına, birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda görev yapma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Ancak, sınıf öğretmenlerinin medeni durum, sınıflarındaki öğrenci sayıları, eşlerinin çalışıp çalışmama durumları ve aylık toplam gelirleri açısından mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Öğretmenliği, Mesleki Doyum

**ABSTRACT**  
**MASTER THESIS**  
**PRIMARY SCHOOL TEACHERS' OCCUPATIONAL SATISFACTION**

**Fatih BEKTAŞ**

**SUPERVISOR: Assist. Prof. Dr. Mücahit DİLEKMEN**

**2009 – Pages: 86+9**

**Jury: Assist. Prof. Dr. Mücahit DİLEKMEN**

**Assist. Prof. Dr. Durmuş KILIÇ**

**Assist. Prof. Dr. Şükrü ADA**

This study aims at researching the occupational satisfaction levels primary school teachers in terms of different variables.

Population of the research consists of primary school teachers working in the first grade of primary schools in Erzurum in 2007-2008 educational year. Sample consists of 3 schools that have lower, middle, and upper socio-economic status, 3 private schools and 28 schools that have united classes. These schools have been determined from the population schools disproportionately and without choosing. And in total there are 226 primary school teachers working in 40 primary schools.

In the research, "Occupational Satisfaction Scale" developed by Kuzgun, Aydemir-Sevim and Hamamcı (1999) has been used to measure the occupational satisfaction of form masters. Furthermore, in an effort to gather personal information of form masters "Personal Information Form" developed by the researcher has been carried out. Statistical analyses have been applied with independent samples t test and with One-Way ANOVA.

According to research findings, there are significant differences in terms of occupational satisfaction levels of form masters according to the socio-economic level of the schools they have worked, their sex, age, department/faculty they graduated, occupational seniority, state of having child or not, number of child they have, working in private schools or state schools, and state of working in united classes. However, there are not any significant difference in terms of occupational satisfaction of form masters according to their marital status, number of students in their classes, whether their spouses work or not, and their monthly total income.

**Key Words:** Primary School Teaching, Occupational Satisfaction

## ÖNSÖZ

Türk eğitim sisteminin her geçen gün daha iyiye gittiği bir gerçektir. Gelişmekte olan eğitim bilimleri kuram ve uygulamada okul ve sınıf ortamına aktarılmış ve çağın gereklerine uygun hale getirilerek aktif bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Eğitim sistemlerinin temel birimi olan okullarda yapılan tüm değişikliklerin esas uygulayıcıları elbette öğretmenlerdir.

Öğretmenlik mesleği milletlerin oluşmasında, kültürlerin aktarımında daima önemli bir misyonu temsil etmiştir. Gelecek nesillerin mimarları olarak diğer mesleklere göre üstlendikleri sorumluluk mesleki bilginin yanında kişisel bir takım özellikleri ön plana çıkarmaktadır. Bu özelliklerden en çok bilineni öğretmenlik mesleğinin fedakarlık mesleği olduğudur. Bir toplumun kalkınmasında fedakarlık gerektiren bir meslekte görev alma ise bir takım gereksinimlerin doyurulmasını zorunlu kılmaktadır.

Öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamaları, öğrencilerine, çalışma arkadaşlarına, görev yaptıkları okullarına ve toplumun geneline olumlu olarak yansıtılabilecektir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarında etkili olan faktörlerin belirlenip gerekli iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir.

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları belirlenen değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmanın her aşamasında düşünce ve eserleriyle yardımlarını benden esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mücahit DİLEKMEN'e; bilgi ve görüşleriyle beni yönlendiren hocam Yrd. Doç. Dr. Durmuş KILIÇ'a; anketlerin uygulanmasında, verilerin analizinde daima yanımda olan hocalarım Yrd. Doç. Dr. Ahmet NALÇACI ve Arş.Gör. M.Hanifi ERCOŞKUN'a; çalışmama göstermiş olduğu ilgiden dolayı Arş.Gör. Kemal BAKIR'a, tüm bölüm hocalarımıza ve ilgili herkese teşekkür ederim.



## TABLOLAR VE ŞEKİLLER DİZİNİ

		Sayfa No
Tablo 5. 1	Farklı Sosyo Ekonomik Düzeye Sahip Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Dağılımı.....	45
Tablo 5. 2	Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	45
Tablo 5. 3	Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	46
Tablo 5. 4	Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm/Fakültelere Göre Dağılımı.....	46
Tablo 5. 5	Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	47
Tablo 5. 6	Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	47
Tablo 5. 7	Sınıf Öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarına Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5. 8	Sınıf Öğretmenlerinin Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5. 9	Sınıf Öğretmenlerinin Özel veya Devlet Okullarında Görev Yapma Durumlarına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 5. 10	Sınıf Öğretmenlerinin Sınıflarındaki Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 5. 11	Sınıf Öğretmenlerinin Birleştirilmiş veya Müstakil Sınıflarda Görev Yapma Durumlarına Göre Dağılımı.....	50
Tablo 5. 12	Sınıf Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışıp Çalışmama Durumlarına Göre Dağılımı.....	50
Tablo 5. 13	Sınıf Öğretmenlerinin Gelir Durumlarına Göre Dağılımı.....	51
Tablo 5. 14	Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeye Sahip Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri.....	51
Tablo 5. 15	Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeye Sahip Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi.....	52
Tablo 5. 16	Farklı Cinsiyete Sahip Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları	

## VIII

ve t Değeri.....	53
Tablo 5. 17 Farklı Yaş Gruplarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	54
Tablo 5. 18 Farklı Yaş Gruplarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi.....	55
Tablo 5. 19 Farklı Kaynaklardan Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	56
Tablo 5. 20 Farklı Kaynaklardan Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi.....	56
Tablo 5. 21 Mesleki Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	57
Tablo 5. 22 Mesleki Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi.....	58
Tablo 5. 23 Medeni Durumlarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri.....	59
Tablo 5. 24 Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri.....	60
Tablo 5. 25 Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	60
Tablo 5. 26 Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi.....	61
Tablo 5. 27 Özel veya Devlet Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri.....	62
Tablo 5. 28 Sınıflarındaki Öğrenci Sayılarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	62

Tablo 5. 29	Sınıflarındaki Öğrenci Sayılarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi.....	63
Tablo 5. 30	Birleştirilmiş veya Müstakil Sınıflarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri.....	63
Tablo 5. 31	Eşlerinin Çalışıp Çalışmama Durumlarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri.....	65
Tablo 5. 32	Aylık Toplam Gelirlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	65
Tablo 5. 33	Aylık Toplam Gelirlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi.....	66

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GİRİŞ

İlkçağlardan günümüze kadar insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için pek çok etkinlik gerçekleştirmişlerdir. Basit etkinliklerle başlayan meslekler zamanla gittikçe karmaşıklaşmıştır. Toplum yapılarının değişmesi, gelişen bilgi ve teknoloji yeni uğraşı ve meslek alanları ortaya çıkarmıştır. Zamanla ortaya çıkan bu alanlar mesleklerin türünü ve niteliğini değiştirmekle beraber, çalışanlarında beklenti, gereksinim ve davranışlarında farklılıklar ortaya çıkarmıştır.

Belli bir alanda faaliyet göstererek, başkalarının yararına bir şeyler üretme ve bunu yararlanabilecek başka bir şeyler elde etme amacı ile yapma, mesleklerin kaynağını oluşturmaktadır. İnsan gıdalarla aldığı enerjiyi tüketmek, kapasitesini kullanıp geliştirmek için sürekli hareket etmekte, içinde yaşadığı dünyayı anlamaya ve kendi amaçları doğrultusunda onu değiştirmeye çabalamaktadır (Kuzgun, 2000, s.1-2).

İnsanlar amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli uğraşılarda bulunurlar. Bu davranışların amacı gereksinimlerin doyurulmasıdır. Her davranışın gerisinde gereksinim veya gereksinimler olup, davranış bu gereksinimleri giderecek amaca yöneliktir. Bu gereksinimler fiziksel olabildiği gibi psikolojik de olabilirler (Dilekmen, 2005a, s.11).

Meslek insanların yaşamlarında merkezde yer alan bir role sahiptir. İnsan yaşamının büyük bir zamanını kapsayan meslek, aynı zamanda insanların yaşam stillerini belirlemede finansal bir temel oluşturur. Bundan dolayı mesleğin ilgi çekici ve bireyin doyum sağlamasına katkıda bulunacak şekilde olması gerekir (Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos, 2006, s.256).

Meslek eğer doğru bir kararla, doğru olarak seçilebilirse bireyin psikolojik, fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının daha üst düzeyde doyurulması mümkün olabilir (Yeşilyaprak, 2005, s.192).

Bireylerin çalıştıkları işte meslek doyumuna varmaları ve verimli çalışmalar ortaya koyabilmeleri için mesleklerini severek yapıyor olmaları kuşkusuz önemlidir. İş hayatı sadece ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da önemli bir yere sahiptir. İş doyumunu yüksek olan bireyler işe karşı olumlu tutum içinde olurken, iş doyumunu düşük olan bireyler ise olumsuz bir tutum ortaya koymaktadırlar (Gezer, Kaya ve Köse, 2007, s.26).

Çalışanların mesleklerinden aldıkları doyum, genel olarak insanların işlerini ve işleri ile ilgili farklı yönleri nasıl algıladıkları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle doyum, işte karşılaşılan çeşitli durumlar hakkında bireyin takındığı genel bir tutum olarak ifade edebilir (Spector, 1997, s.2).

İnsanlar çalıştıkları meslek aracılığıyla toplumsal statü içerisinde bir yer edinirler. Çalışma gücü ve yaşam düzeyleri üzerinde etkili olan gelir durumları, gerçekleştirilen meslek ile önemli ölçüde ilişkilidir. Kişilerin genellikle yaşama ilişkin tutumu, iş çevresine ve o çevreden sağladığı maddi ve manevi doyuma sıkı sıkıya bağlıdır (Tortop ve diğerleri, 2007, s.256).

Çalışan birey maddi ve manevi açıdan doyuma ulaşmak ister. Çalışanın ücreti, sosyal ve güvenlik ihtiyacı, takdir edilme ihtiyacı gibi konularda motive edilmesi gerekmektedir. Motivasyon hem maddi kazanç olarak, hem de psikolojik olarak doyum anlamına geldiğinden, çalışan bireyin motivasyonu ile doyum arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir (Aydın, 2008, s.372-373).

Herzberg'in meslekten alınan doyum üzerinde etkili olduğunu ifade ettiği 6 motivasyonel faktör bulunmaktadır. Bunlar başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk alma, terfi ve gelişim imkânlarıdır (Akt: Parker, 2006, s.18).

Çalışanların işlerinden doyum sağlamalarının içeriğinde bütün güdülerinin ya da gereksinimlerinin doyum olmayabilir. Örgüt çalışanın güdülerinin ve gereksinimlerinin ancak bir kesimini doyurabilir. Örgüt çalışanın beklentilerini ne oranda karşılayabiliyorsa, çalışanın mesleğinden doyum da o oranda artar (Başaran, 2000, s.23).

Çalışanların beklentileri birbirinden çok farklı olabilir. Kimi çalışanlar için toplum içerisindeki sosyal statü ön planda olurken bazıları için yapılan iş fazla gelir getiren bir iş olması ön planda olabilir. Çalışılan kurumun bireyin kendi kararlarını almasında demokratik tavır takınması, o birey için ücret faktörünün önüne geçebilir. Bir başka çalışan, çalıştığı kurumun tanınmış, saygın olmasına aldığı ücretten daha fazla önem verebilir. Bu bağlamda bireyin sergileyeceği davranış üzerinde kişinin o andaki beklenti ve tercihlerinin önemli olduğu ifade edilmektedir (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004, s.64).

Bireyi davranışa sevk eden başlıca gereksinimler beslenme, barınma, cinsellik gibi temel fizyolojik gereksinimlerden; bağımsızlık, duyguları anlama, yakınlık, ait

olma, sevgi, başarı gibi karmaşık duyuşsal ve bilişsel gereksinimlere kadar uzanır (Dilekmen, 2005a, s.11).

Sağlıklı insan çalışarak, bir şeyler üreterek kapasitesini kullanır ve geliştirir, bundan haz ve doyum sağlar. Bu nedenle yaşamak için paraya ihtiyacı olmayan insanların da bir meslek edinip çalıştıklarını, bazı kimselerin az gelir getiren bir mesleği daha çok gelir sağlayabilecek bir mesleğe tercih ettiklerini görmekteyiz. Bu nedenle meslek para kazanmanın ötesinde, kapasiteyi kullanma ve kendini gerçekleştirme yolu olarak görülmektedir (Kuzgun, 2000, s.2).

Maslow kendini gerçekleştirme kavramını, “insanın eğilimleri doğrultusunda kendini gerçekleştirebilmesi için doyuma ulaşma arzusu” olarak tanımlar (Adair, 2005, s.39). İnsanın kendini gerçekleştirebilmesi için öncelikle kişisel anlamda, yaşamında ve yaşamının büyük bölümünü oluşturan mesleğinde doyuma ulaşması beklenmektedir. Bu meslekler arasında insan faktörünün ön planda olduğu öğretmenlik mesleğinde yaşanacak olan doyum ayrı bir önem kazanmaktadır.

Öğretmenlik mesleği bir toplumu yücelten ve çağdaş yapan mesleklerin başında gelir. Bu meslekte çalışanların davranışları, toplumun geleceğine yön verecek olan genç kuşakların yetiştirilmesinde önemli rol oynar. Bu nedenle öğretmenlik mesleğini seçenlere hizmet öncesinde istenilen davranışları kazandırarak mesleğe göndermek önemlidir. Bu durumun etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için öğretmenlerin davranışlarında etkili olduğu düşünülen psikolojik gereksinimlerinin ortaya çıkarılması davranışları anlama ve yönlendirmede oldukça önemlidir. Çünkü bireyin mesleki anlamda doyum sağlaması için gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir. (Dilekmen, 2005, s.9-11).

Okullarda gerçekleştirilen öğrenmenin kalitesi üzerinde çeşitli etkenlerin rolü vardır. Hiç kuşkusuz bunların başında öğretmenler gelmektedir. Sınıf içindeki öğrenmelerin kalitesi öğretmenin amaçları belirlemesi, sınıfı örgütlemesi, içeriği düzenlemesi, öğrenme-öğretme sürecini örgütlemesi, öğrencilerle ilgili çıktıların değerlendirmesi, geri bildirim ve düzeltme gibi bir takım etkinlikleri gerçekleştirmesine bağlıdır (Şişman, 2002, s.155). Öğrenmenin kalitesi üzerinde büyük öneme sahip olan bu etkinliklerin belirli bir disiplin doğrultusunda yürütülmesi gerektiği ifade edilebilir. Bir disiplin, belirli beceri ve yetenekleri elde etmek için izlenecek bir gelişme yoludur.

Birey doğuştan getirdiği yeteneklerini ancak pratikle geliştirebilir. Bir disiplinin pratiğini yapmak ise ömür boyu öğrenen kişi olmak demektir (Senge, 2006, s.19).

Öğrenen kişi olmak için gösterilecek davranış, insanın ihtiyacını giderecek bir doyumla sonlanırsa davranışın yapılma sıklığı artar denilebilir. Bu da mesleki faaliyetlerin gerektirdiği yeteneklere sahip olmakla mümkündür. Dolayısıyla, yetenek düzeyi ile iş doyumunu arasında başarıdan kaynaklanan bir ilişki olduğu söylenebilir. İş doyumunu işin düzeyi ile bireyin yetenek düzeyinin basit bir fonksiyonu değildir. Aksine iş doyumunu genel doyum gibi pozisyonun gerekleri ile kişinin yetenekleri arasındaki etkileşime bağlı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Kuzgun, 2000, s.43).

Öğretmenlik mesleği tarih boyunca çok kutsal bir meslek olarak algılanmış olmasına karşın, Türkiye’de öğretmenlik mesleği; statüsü, istenilen meslek grupları arasında yer almamaktadır. Cumhuriyetin ilk yıllarındaki statüsü korunamamış, çeşitli nedenlerden dolayı özellikle 1970’li yıllardan sonra gelir düzeyi düşürülmüştür. Bugün öğretmenlerin geçim sıkıntısı yüzünden ikinci bir iş yaptığı, sayılarının artması yüzünden devletin imkânlarının bu grubun ihtiyaçlarını karşılamada zorlandığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin karşılaştıkları bir takım olumsuzluklardan dolayı mesleki doyumlarının, iletişimlerinin, öğrenci velileriyle ve çevreleriyle ilişki kurmaları konusunda yetersiz kaldıkları dile getirilmektedir (Kılıç, 2009, s.151).

Günümüzde öğretmenlerin yeni bilgi ve kültürlerle sürekli iletişim halinde olmaları gerekirken, alanlarını ve alanlarındaki değişimleri izleyemedikleri, kendilerini yenileyecek kültürel yoğunluk, istek ve gelişmeleri gösteremedikleri ifade edilmektedir. Öğretmenlerle yapılan mülakatlarda bu tutumlarının ekonomik nedenlerden kaynaklandığı bulgusu elde edilmiştir. Bu gerekçe doğru bile olsa, geçerli bir neden olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir (Kılıç, 2001, s.101).

Öğretmenlik mesleğinde her meslekte olabileceği gibi bir takım yetersizliklerin olması doğaldır. Ancak bu yetersizliklerin üstesinden gelebilmede en önemli belirleyici olarak kişinin çalıştığı işi severek ve isteyerek seçmiş olması söylenebilir. İlgi duyulmadan, anlık ihtiyaçlar doğrultusunda seçilen meslek, çalışan ve çalışılan kurumun kazanımlarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Öğretmen ihtiyacının karşılanması öncelikle öğretmen ihtiyacının doğru bir şekilde belirlenmesine ve yükseköğretim programlarının bu doğrultuda düzenlenmesine bağlıdır. Öyle ki; MEB ve YÖK, 1990’lı yıllarda 50.000 kişiyi önce ziraat mühendisi,

veteriner veya antropolog olarak öğrenim görmelerini sağlamış, daha sonra sınıf öğretmeni olarak atamalarını yapmıştır. Üniversitelerde sunulan programların, öğrencinin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, uygun adayların o programlara yerleştirilmesine bağlıdır. Adayın, o alana ilgi duymaması, mezun olacağı programla ilgili bir işte çalışmayı düşünmemesi o adaya verilen programın verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte ve kaynakların verimsiz bir şekilde kullanılmasına yol açmaktadır (Özden, 2005, s.25).

Bütün mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de en önemli hedeflerden biri iş görenlerin verimlilik düzeylerinin yükseltilmesidir. Bir örgütte iş görenlerden istenilen verimin elde edilebilmesi için çalışanların yaptıkları işi başarma istekliliğinin artırılması gerekmektedir (Dilekmen, 2005b, s.9).

Mesleki etkinlikleri yerine getirebilmek için gerekli olan yeteneğe sahip olmak başarıya, yeteneğin düşük olması ise başarısızlığa yol açmaktadır. Başarısız olan bireyin meslekten alacağı doyumda düşük olacaktır. Buradan hareketle öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği genel ve özel yeteneklere sahip olmakla, öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum arasında, başarıdan kaynaklanan bir ilişki olduğu söylenebilir (Akbaba, 2002).

Öğretmenlik mesleğinde başarı kavramının karşılığı olarak, yetiştirilen öğrencilerin toplumla uyum içerisinde, topluma yarar sağlayacak biçimde yetiştirilmesi gösterilebilir. Bu doğrultuda öğrenciyi merkeze alan programların geliştirilmesi son derece önemlidir. Ancak göz ardı edilmemesi gereken konu eğitim sistemi içerisinde yapılan tüm değişikliklerin merkezdeki uygulayıcılarının öğretmenler olduğudur.

Eğitim-öğretim uygulamalarında öğretmenlerin akademik anlamda bilgi sahibi olmaları gerekli fakat yeterli görülmemektedir. Bu konuda Erçetin (2004) öğretmenlik mesleğinin bir sevgi mesleği olduğunu vurgulamaktadır. Öğretmenlik mesleği içerisinde insan sevgisinin, sabrın, hoş görünün, coşkunun, heyecanın, öğrenci sıkıntılarının, sancılarının olduğu bir meslektir. Öğretmenlerin bu ağır yükü omuzlamaları için öncelikle kendileriyle barışık, mesleklerini seven, mesleklerinden haz ve doyum alan bireyler olmalarını gerektirmektedir.

Literatürde öğretmenlik mesleğinde doyumunu etkilediği düşünülen bir çok değişkene rastlanmaktadır. Ücret, terfi ve gelişim imkânları, çalıştıkları okulun yapısı, eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürdükleri sınıfın atmosferi, meslekte geçirmiş



oldukları süre, öğrenci davranışları, cinsiyetleri, çalışma arkadaşları, sosyal gereksinimler, öğretmenlerin sahip oldukları eğitim düzeyi gibi değişkenlere çalışmalarda yer verilmektedir (Rich, 2000; Wharton, Rotolo & Bird, 2000; Goetz, 2001; Sandbank, 2001; Azar ve Henden, 2003; Camilli, 2004; Tunacan, 2005; Demirel, 2006; Gülay, 2006; Karahan, 2006; Huysman, 2007; Tillman & Tillman, 2007; Turner, 2007; Bilz, 2008).

Mesleki doyum kavramının literatürde iş doyumunu veya iş tatmini şeklinde yer aldığı görülmektedir (Birlik, 1999; Altunok, 2003; Hamamcı, Oskargil ve İnanç, 2005, Karahan, 2006; Keser, 2006; Aydın, 2007; Mersin, 2007; Yavuzyılmaz ve diğ., 2007). Bu doğrultuda araştırmanın problemine cevap aranırken mesleki doyum, iş doyumunu ve iş tatmini kavramlarından yararlanılmıştır.

### **1.1 Problem**

İlköğretim Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları, sosyo ekonomik düzey, cinsiyet, yaş, farklı kaynaklardan gelme durumu, mesleki kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, sahip olduğu çocuk sayısı, özel veya devlet okullarında görev yapma, sınıflarındaki öğrenci sayısı, birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda görev yapma, eşlerinin çalışıp-çalışmaması ve aylık toplam gelir değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

### **1.2 Alt Problemler**

1.2.1 Farklı sosyo ekonomik düzeye sahip okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.2 Farklı cinsiyete sahip sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.3 Farklı yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.4 Farklı kaynaklardan gelen sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.5 Mesleki kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.6 Medeni durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.7 Sınıf öğretmenlerinin çocuk sahibi olup olmama durumlarına göre mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.8 Sınıf öğretmenlerinin sahip olduğu çocuk sayısına göre mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.9 Özel veya devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.10 Sınıflarındaki öğrenci sayısına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.11 Birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.12 Sınıf öğretmenlerinin eşlerinin çalışıp-çalışmama durumlarına göre mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

1.2.13 Sınıf öğretmenlerinin aylık toplam gelirlerine göre mesleki doyumları arasında fark var mıdır?

#### **1.4 Sayıtlar**

1.4.1 Araştırma için seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

1.4.2 Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği ilköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını ölçecek geçerlik ve güvenilirliği sahiptir.

1.4.3 Öğretmenler mesleki doyum ölçeğini içten ve samimi cevaplandırmışlardır.

#### **1.5 Sınırlılıklar**

1.5.1 Araştırma, 2007–2008 öğretim yılında Erzurum il merkezinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.5.2 Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puanları Mesleki Doyum Ölçeği ile elde edilen puanlarla sınırlıdır.

## 1.6 Tanımlar ve Kısaltmalar

**Mesleki Doyum:** Çalışan bireyin işi ve işi ile ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur (Lawler, 1976; Akt: Başaran, 2000, s.215).

Bireyin işinde elde ettiği başarıdan kaynaklanan ya da bireyin iş değerlerinin onun başarılı olmasına olanak tanıdığı olumlu duygusal durum (Locke, 1968, s.10).

### **Kısaltmalar:**

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

t: t değeri

ss: Standart Sapma

p: Önem Düzeyi

sd: Serbestlik Derecesi

n: Örneklem Sayısı

$\bar{X}$  : Aritmetik Ortalama

SED: Sosyo Ekonomik Düzey

## 1.7 Araştırmanın Gereçesi ve Önemi

Gelişmekte olan eğitim sistemleri içerisinde şüphesiz ki en önemli görev öğretmenlerindir. Geleceğin mimarlığı olarak ifade edilebilecek bu görevi yerine getirecek olan öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmeleri, benimsemeleri ve mesleklerine yönelik olumlu tutum geliştirmeleri gerekmektedir.

Öğretmenlik mesleğinden alınacak olan verimin yıllar sonra insan ögesinin ürünlerinde görülmesi, öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarını bir bakıma zorunlu kılmaktadır. Çünkü mesleğinden doyum alan öğretmen okuluna, kendisine, sınıfına ve sınıfındaki öğrencilerine yararlı olabilmek için sürekli bir gelişim içinde olacaktır. Öğretmenlerin meslekte karşılaşacağı zorluklar ve engellerle baş edebilmeleri büyük ölçüde mesleki doyum sağlamaları ile mümkündür.

Öğretmenlerin mesleki doyumları çeşitli araştırmalarda konu edilmesine karşın bu araştırmada daha farklı değişkenler açısından irdelenmiştir. Özellikle araştırmalarda öğretmenlerin mesleki doyumları incelenirken birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin durumunun yeterince dikkate alınmaması konunun farklı bir boyuttan görülebilmesini engellemiştir. Bu araştırmada birleştirilmiş sınıflarda

görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarının konu edilmesi bu eksikliğin giderilmesini sağlayabilecektir. Bu durum araştırmanın önemini artırmaktadır.

Bu araştırma ile Erzurum ili merkez ve merkez köylerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin ne derece mesleki anlamda doyum yaşadıkları çeşitli değişkenler açısından incelenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilen verilerin ışığında sınıf öğretmenlerine, sınıf öğretmeni yetiştiren kurumların akademik personeline ve öğrencilerine, ilköğretim ve sınıf öğretmenliği alanında araştırma yapan kişilere bilgi, düşünce ve yeni bakış açıları kazandırması açısından önem taşımaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 Meslek

Meslek kişinin en önemli faaliyet kaynağı olup, onun çevresi ile ilişki kurmasına, çevresinden saygı görmesine, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır. (Özsoy, 2005, s.105; Kuzgun, 2006, s.1-2).

Meslekler, insanların belli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir uzmanlık alanı olarak ortaya çıkarlar (Telman, 2002, s.22). Bu nedenle meslek bireyin vakit geçirmek, yeteneklerini kullanmak ve geliştirmek gibi salt kendi doyumunu için değil, kendisinin olduğu kadar diğer insanların yararını da dikkate alarak yaptığı ve karşılığında kazanç elde ettiği bir faaliyettir (Kuzgun, 2000, s.2).

Meslek, düzenli bir ücret veya maaş karşılığında yapılan iş olarak da tanımlanmıştır (Giddens, 2000, s.327). Fakat insanlar sadece para kazanmak için meslek edinmezler. Çünkü meslek para kazanmanın ötesinde, bireyin bir şeyler üreterek kapasitesini kullandığı, kendini gerçekleştirdiği ve bu durumdan haz ve doyum sağladığı bir faaliyet alanıdır (Kuzgun, 2000, s.2). İnsan hayatında önemli bir yer tutan meslek, beraberinde bu alanda yapılacak seçimi de önemli kılmaktadır.

#### 2.2 Meslek Seçimi ve Önemi

İlkel yaşamdan günümüze kadar mesleklerin sayısı ve yapılarında büyük değişiklikler olmuştur. İnsanlığın ilkel olarak yaşadığı ilk toplumlarda mesleklerin sayısı azdı. Ancak teknolojinin hızla ilerlemesiyle yaşam sanayi toplumu haline dönüşmeye başladı ve meslekler bu gelişim içinde çeşitlilik ve değişim göstermiştir. Örneğin sanayileşme sürecinin başlangıcı kabul edilen 1850 yılında İngiltere’de 431 çeşit meslek adı sayılırken bu sayı giderek artış göstermiş ve 1920 yılında 20.000 meslek çeşidine ulaşmıştır (Giddens, 2000, s.328; Telman, 2002, s.21).

Ülkelerin kalkınmasında bireylere, üretken ve gelişmeye açık nitelikleri kazandırmayı amaçlayan çağdaş eğitim anlayışı, bireyin kendi potansiyelini maksimum düzeyde ortaya koyabileceği binlerce meslek arasından kendisine en uygun olan mesleği seçmesine önem vermiştir (Yeşilyaprak, 2005, s.190).

Meslek seçimi, bireyin, toplumun insan gücü ihtiyacını dikkate alarak, ilgi ve yeteneklerine uygun, ihtiyaçlarını karşılayabileceği, kendisini ifade edebileceği, kendisine açık olan mesleklerden birine yönelmesidir (Koç, 2003, s.63).

Kuzgun (1982), meslek seçimini bireyin kendisine açık meslekleri çeşitli yönleri ile değerlendirip, kendi gereksinimleri açısından istenilir yönleri çok ve istenmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesi olarak tanımlamıştır.

Meslek seçme, bir anda verilen bir karar olmayıp, bireyin çocukluktan başlayarak kendisi ve meslekler hakkında geliştirdiği algısal çerçeve ile koşulların etkileşimi içinde oluşan bir süreçtir. Dolayısıyla, birey kendi özelliklerine uygun olan mesleği seçerse başarılı ve verimli olacağı gibi psikolojik yönden de doyum sağlar ve mutlu olur. Buradan hareketle, meslek eğer doğru bir kararla seçilebilirse bireyin psikolojik, fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının daha üst düzeyde doyurulmasının mümkün olabileceği söylenebilir (Yeşilyaprak, 2005, s.190-192).

Bireyin girmek istediği meslekler arasından birini tercih etmesi ve girmek için çaba göstermesi meslek seçimi olarak adlandırılmaktadır. Bu durumda meslek seçimi, beğenilen mesleklerden birinde karar kılmaktır. Meslek seçimi girilmek istenen meslekler arasından, girme olasılığı en yüksek olana yönelmektir (Kuzgun, 2000, s.5).

Öğretmenlik mesleğini seçecek olan bireyin öncelikli beklentileri ile öğretmenlik mesleğinin karşıladığı doyumun örtüşüp örtüşmediğine meslek seçiminden önce dikkat edilmelidir. Çünkü öğretmenlik mesleğini yürütürken ve bu mesleğin gereklerini yerine getirdikten sonra meslek mensubuna sağlanan ilgiden kaynaklı bir doyum vardır. Bireyin ilgisi ve beklentileri maddi kazanç doğrultusunda ise bu kişinin öğretmenlik mesleğini değil de, ticaret gibi mesleki değeri para olan bir mesleği seçmesinin hem o meslek için hem de birey için daha doğru bir seçim olacağı söylenebilir (Akbaba, 2002).

Başarıyı sağlayan en önemli etken motivasyondur ve insanın işine motive olabilmesi büyük ölçüde işini sevmesine bağlıdır. Bu sağlanabildiği takdirde insanlar mutlu oldukları gibi verimli de olabileceklerdir. Yapılan araştırmalara göre insanların uyku dışındaki vakitlerinin büyük bölümünün işyerlerinde geçtiği bunun günün yaklaşık yüzde 70'ini bulduğu belirtilmektedir. Sevmeden yapılan bir işin insan yaşamının bütününde olumsuz etkisini gösterdiği ifade edilmektedir (Özsoy, 2005, s.106).

Kişinin seçmiş olduğu veya seçeceği bir meslek onun işinde mutlu ve başarılı olup olamayacağını yanında, ilerde iş bulup bulamayacağını, nerede oturup kiminle evleneceğini ve kimlerle etkileşimde bulunacağını da belirler (Hoppock, 1957; Akt: Tan, 1986, s.107; Kuzgun, 2000, s.6).

Yapılan tüm açıklamalar göstermiştir ki, meslek seçimi kişinin hayatı boyunca yapacağı en önemli seçimlerden biridir. Birey mesleğini seçmekle yaşayacağı çevreyi, bir anlamda ekonomik durumunu, ilişkide bulunacağı insanları da seçmiş olmaktadır (Kulaksızoğlu, 2007, s.171). Bireyin hayatında bu kadar önemli olan meslek seçiminde rol oynayan etmenler aşağıdaki başlıklarda toplanabilir:

### ***Bireyin Kişisel Özellikleri***

Zekası

Özel Yetenekleri

İlgileri

Kişilik Yapısı

Benlik Kavramı

Mesleki olgunluğu

Çalışma Alışkanlıkları

Okul Başarısı

### ***Bireyin Fiziksel Özellikleri***

Cinsiyeti

Boyu

Ağırlığı

Sağlığı

Ses tonu

Duyu Organlarının İşlerliği

Dış Görünüş

Bedeni Gücü

### ***Aileye Ait Özellikler***

Ailenin Ekonomik Seviyesi

Ailenin Kültürel Seviyesi

Anne Babanın Çocuğundan Beklentisi

***Dış Çevreye Ait Özellikler***

Akran Gruplarının Etkisi

Çevredeki temel mesleki faaliyetler

Ülkenin genel ekonomik durumu

Teknolojik gelişmeler

***Mesleklere Ait Özellikler***

Mesleğin itibarı

Mesleğin kazancı

Mesleğe olan talep (Kulaksızoğlu, 2007, s.178-179).

Kuşkusuz her mesleğin kendine özgü gerekleri, çalışma koşulları ve sağladığı olanaklar vardır. Meslekler arasında bu ve benzeri alanlarda gözlenen farklılıklar, bireylerde yetenek, ilgi, gereksinme v.b. psikolojik nitelik çeşitlenmesine denk düşmektedir. Burada önemli olan, bireyin kendi gelişimine en çok fırsat hazırlayacak, gereksinimlerini en iyi bir biçimde doyurabilecek alanı seçebilmesidir. Sağlıklı bir seçim ise ancak kişinin kendini ve seçenekleri yakından tanıması ile olanaklıdır (Kuzgun, 1982, s.3).

Bu açıklamalardan sonra, mesleğin bireyin kişiliğine, nasıl bir yaşam sürecine ve sosyal çevresinin oluşumuna etki edebileceği söylenebilir (Koç, 2003, s.62). Meslek seçiminin bireyin yaşamına çok yönlü etkileri vardır. Bu etkiler bireysel olduğu kadar toplumsal anlamda da büyük öneme sahiptir (Yeşilyaprak, 2005, s.193). Çünkü meslek insanın sadece kişisel yaşantısı üzerinde değil, etrafı ile olan ilişkilerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir. İnsanın toplum içindeki statüsünde, icra ettiği mesleğin büyük rolü olduğu göz ardı edilemez (Özsoy, 2005, s.105).

Meslek toplumun her yönüyle kalkınabilmesi için gerekli insan gücü ihtiyacının karşılanabilmesi ve planlanması açısından önem taşımaktadır (Koç, 2003, s.63; Yeşilyaprak, 2005, s.193).

Yapılan tüm açıklamalar, toplumda bireyin statüsü için büyük öneme sahip meslek seçiminin, bireyin mesleki doyumunda da etkili olduğunu göstermektedir.



### 2.3 Mesleki Doyum

Doyum üzerine yapılan araştırmalar 1930'lu yıllara kadar uzanır.. Bu tarihlerden itibaren iş doyum kavramı, bireyin işine yönelik uyumu ya da olumlu tutumu olarak kullanılmaktadır (Lawler, 1973, s.17).

İş doyumunu ile ilgili ilk çalışmalar ise Hoppock (1935) tarafından başlatılmıştır. Hoppock, işten doyum sağlanabilmesi için fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların uyum içerisinde olması gerektiğini vurgulamıştır (Rinehart & Short, 1994, s.571).

Locke (1968) iş doyumunu "bireyin işinde elde ettiği başarıdan kaynaklanan veya bireyin iş değerlerinin onun başarılı olmasına olanak tanıdığı olumlu duygusal durum olarak açıklamaktadır. Bu tanımdan anlaşıldığı gibi bireyin görev yaptığı mesleğin onun başarisına katkı sağlayacağına inandığı sürece işinden daha fazla doyum sağlayabileceği söylenebilir.

Miner (1992)'a göre çalışan bireyin doyumunu, bireyin işi ve işleriyle ilgili genel duygu ve düşüncesi hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Yani bireyin mesleğinden aldığı doyum, çalışanın beklentilerini ve işine karşı tutumunu ifade etmektedir (Keser, 2006, s.71).

Silah (2000) benzer bir tanım ile iş veya meslek doyumunu, kişinin işine karşı olan tutumu olarak açıklamaktadır. Bu tutumun olumlu yönde olabilmesi için işin özellikleri ile iş görenlerin isteklerinin birbirleriyle uyumlu olması gerekmektedir. Bu bağlamda, işin ve iş görenin isteklerinin uyumlu olması sonucu çalışan bireyin mesleğinden doyum sağlayabileceği ifade edilmektedir.

Kutunis (2006) bireyin mesleğinden elde edeceği doyumunu, bireyin işine karşı olan genel davranışlar, tutumlar olarak tanımlamaktadır. Çalışanın i huzurunu ve rahatlığını içeren doyumun, iş görenin beklentileri ile elde ettiklerinin uyumu oranında kendisini gösterebileceğini ifade etmektedir.

Tınaz (2005) meslek doyumunu birey ile işin beklentilerinin bir uyumu olarak tanımlamaktadır. Meslek doyumunu bir kişinin işine ilişkin gösterdiği değerlendirici bir tepki şeklinde kabul edilebilir. İş, kişinin önemsediği değerleri ne lde sağlıyorsa, kişinin işten alacağı doyum da o lde artacaktır. Dolayısıyla, iş doyumunu, işin özellikleri ile kişinin istekleri rtstğ zaman gerçekleşir.

zkalp ve Kırel (2001), doyum kavramı yerine tatmin kavramını kullanarak geliştirmiş olduğu tanımda, meslek doyumunu bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlar

olarak tanımlamaktadır. Bu tutumlar olumlu olduğunda iş görenlerin tatmin düzeylerinin yüksek, olumsuz olduğunda ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Meslek doyumu, “işten elde edilen maddi çıkarlar ve iş görenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk olarak da tanımlanmaktadır (Eren, 2007, s.202).

Meslekten sağlanan doyum, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir; şeklinde tanımlara rastlanmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2005, s.150).

Çetinkanat (2000) iş doyumunu, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının bir belirtisi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda meslekten sağladığı doyumunu yüksek olan birey daha sağlıklıdır denilebilir. Çünkü mesleki anlamda doyuma ulaşmış bir birey daha mutlu olacaktır ve bu mutluluğunu iş dışındaki yaşamına da yansıtacaktır. Dolayısıyla doyum sağlayan iş gören hayata daha dinamik ve olumlu bakabilecektir (Özkalp ve Kirel, 2001, s.75).

Smith, Kendall ve Hulin (1969) iş tatminini bir durum karşısında bireyin duygusal olarak cevap vermesi ya da duygusallığı olarak tanımlamışlardır (Akt: Organ, 1988, s.551).

Dawis ve Lofquist (1984) benzer biçimde iş doyumunu bireyin iş çevresi tarafından karşılanan ihtiyaçlarına verdiği değer olarak tanımlamaktadırlar (Akt: Koustelios, 2001, s.354). Burada adı geçen değer kavramı iç kaynaklı ve dış kaynaklı olarak ikiye ayrılmaktadır. İç kaynaklı değerler yetenekleri geliştirme, yaratıcılık, ilgi çekici iş etkinlikleri gibi işin özü ile ilgili değerlerdir. Dış kaynaklı değerler kazanç iş güvencesi, takdir, ödül vb. gibi iş yerinin koşullarından etkilenen değerlerdir (Kuzgun, 2000, s. 79). Bu açıklamadan hareketle, bireyin meslekten aldığı doyum, beklentileri ile iç veya dış kaynaklı değerlerin örtüşme derecesi olarak ifade edilebilir.

Meslek doyumu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle çalışanın yaşadığı iş deneyimleri sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu durum, iş tatmini, eğer olumsuz ise iş tatminsizliği şeklinde nitelendirilebilir (Barutçugil, 2004, s.388-389).

Genellikle bireylerin beklentileri ile mesleğin ve işin sağladığı olanakların uygun olması halinde iş veya meslek doyumunun gerçekleştiği söylenebilir. Meslek doyumunu sağlayan öğeler aşağıda verilmiştir:

- Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin, bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması,
- Meslek faaliyetlerinin birey için ilgi çekici olması,
- Çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması,
- Çalışma ortamında insan ilişkilerinin iyi olması,
- Sağlanan kazanç düzeyi,
- Ödül ve takdir,
- Sağlanan güvence,
- İlerleme olanağı,
- Verilen yetki ve sorumluluk,
- Günlük çalışma süresi,
- Yarışma ve kendini gösterme olasılığı,
- İş bulabilme olanağı.

Birey mesleğinin bazı yönlerine karşı olumlu duygular beslerken, bazı yönlerine karşı olumsuz duygular besleyebilir. Örneğin, insan ilişkilerinden, iş çevresinden hoşnut olan birey, mesleğinden elde ettiği kazancı yeterli bulmayabilir. Ücret, çalışma ekibi, denetim, iş koşulları gibi faktörler doyumun çeşitli yönlerini oluşturmaktadır. Bu ve buna benzer diğer hususların bir işyerinde azlığı veya çokluğu başlı başına doyum veya doyumsuzluğa yol açmaz. Doyum kişinin bu faktörlere verdiği öneme bağlıdır (Kuzgun, 2000, s.42-43).

Görüldüğü üzere meslek doyumunu üzerine pek çok tanım yapılmıştır. Bu tanımlarda hakim olan yargı, bireyin mesleğinden haz duyması ve mesleğine karşı olumlu duygusal bir tutum sergilemesidir. Bu doğrultuda kuramcılar, mesleki doyum ile ilgili olduğu düşünülen ve merkezinde bireyin doyumunun yer aldığı farklı kuramlar geliştirmişlerdir.

## **2.5 Meslek Doyumu İle İlgili Kuramlar**

### **2.5.1 Gereksinim hiyerarşisi kuramı**

Bu kuram James ve Dewey'in geleneksel fonksiyonalizmi içinde, Wertheimer, Goldstein ve Gestalt psikolojisi ile Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung ve Adler'in dinamizmi ile bir araya getirilmiştir. Bu sentez ya da bütünleştirme holistik-dinamik kuram olarak da adlandırılabilir (Maslow, 1970, s.35).

Maslow'a (1987) göre insanlar daha iyi durumda olmayı arzularlar ve henüz sahip olmadıkları şeyleri isterler. Yüksek düzeyli gereksinim ortaya çıkabilmesi için alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesi gerekir. Giderilen bir gereksinim davranışı güdülemez (Çetinkanat, 2000, s.12). Maslow açlık hissedenden bir kişinin açlık ihtiyacı karşılandığında, tekrar acıkana kadar yiyecek ile motive olamayacağını vurgulamaktadır. Bireyin acıkana kadar, ancak diğer üst düzey gereksinimlerle motive olabileceği ifade edilmektedir (Steers & Porter, 1979, s.32).

Bu bağlamda kendini gerçekleştirmiş birey olabilmek için hiyerarşik olarak dizilmiş gereksinimler içinde öncelikle en alt seviyede bulunan gereksinimlerin karşılanması gerekir. Her bir gereksinim tatmin edildiğinde, hiyerarşide kendisinden bir yukarıda bulunan diğer gereksinimi harekete geçirir (Schultz and Schultz, 2007, s.673).

Schultz ve Schultz (1991) çalışan insanların çoğunun fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin giderilmiş olduğunu belirtmektedirler. İşteki insan ilişkileri yoluyla sevgi ve ait olma gereksinimi de belki giderilebilir. Saygınlık gereksinimi, bir ev almak, işteki statünün getireceği olanaklar, iyi döşenmiş bir yönetici ofisi gibi nedenlerle belki giderilebilir. En üst düzeydeki kendini gerçekleştirme gereksiniminin doyumu, bireyin kapasitesinin en üst düzeyine ulaşabilmesi için, gelişme ve sorumluluk olanaklarına sahip olma koşuluyla tam olarak güdülenmesini gerektirir. Rutin, sıkıcı, fazla çaba gerektirmeyen bir iş, parası ne kadar yüksek olursa olsun kendini gerçekleştirme gereksinimini doyuramaz (Çetinkanat, 2000, s.14).

### **2.5.2 ERG kuramı**

Maslow kuramı ile yakından ilişkili olan bir kuram da Alderfer tarafından geliştirilmiştir. ERG kuramında beş gereksinim yerine üç gereksinimden söz edilmiştir. Bu gereksinimler varlık, ilişki ve gelişme gereksinimleridir (Çetinkanat, 2000, s.16-17). Alderfer gereksinimlerin Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak belirli bir

sıra izlemediğini, gereksinimlerin kişiden kişiye değişebileceğini vurgulamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.59).

Varlık gereksinimi insanın varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olan gereksinimleri içerir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı bu kategori içerisinde yer alır. İlişki gereksinimleri insanların anlamlı sosyal ve kişisel ilişkilere duydukları gereksinimi ifade eder. Gelişme gereksinimi ise en yüksek gereksinim kategorisidir. Bu kategori kendine saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin karşılığı olarak görülebilir (Steers & Porter, 1979, s.33).

### **2.5.3 İki etken kuramı**

Herzberg yaklaşık 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yapmış olduğu çalışmasında çalışanların kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumları belirlemeye çalışmıştır. Bu araştırması sonucunda çalışanların işlerinden doyum sağladıkları faktörler güdüleyici faktörler, çalışanların iş doyumuna neden olmayan faktörler de hijyen faktörler olarak tanımlanmıştır (Kutunis, 2006, s.75).

İş doyumunu başarının, farkına varılmanın, işe karşı ilginin, sorumluluğun ve ilerlemenin bir sonucu olarak görülür. Bu beş faktör kavramsal ve deneysel olarak birbiriyle yakın ilişki içerisinde. Bu faktörler herhangi bir iş alanında sunulduğunda, artan performansın yanı sıra bireylerin olumlu duygulara sahip olmalarına ve temel gereksinimlerinde doyum sağlamalarına katkıda bulunurlar. Bireylerin temel ihtiyaçları kişisel gelişimleri ve kendini gerçekleştirme ile yakından ilgili görülmektedir. İş doyumunun aksine iş doyumsuzluğu ise iş içerisinde uygulanan tüm özelliklerden kaynaklanır. Bunlar, örgüt politikası, yönetici uygulamaları, kişiler arası ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları ve ücret olarak sıralanabilir. Bu doyumsuzluk veya hijyen faktörleri, uygun olarak sağlandığında doyumsuzluğu ortadan kaldırmada hizmet edebilir ve bir noktada performansı artırabilir. Hijyen faktörler olumlu iş duygusu oluşturmada, potansiyel olarak mümkün olandan daha yüksek bir iş performansı sağlamada etkili olamazlar (Miner, 2006, s.63).

#### 2.5.4 Beklenti kuramı

Vroom'un öncülük ettiği beklenti kuramına göre iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonu olarak ortaya çıkar (Tınaz, 2005, s.11, Kutanis, 2006, s.81).

Vroom'un teorisine göre;

- İnsanlar kendileri için ulaşılabilir olan özendiricileri tercih ederler.
- İnsanlar gerçekleştirme ihtimali olan amaçlara yönelik davranışları sürdürürler.
- İnsanlar bazı davranışların olumlu çıktılar ve artan ödüllerin sonucu devam edeceğini bilirler (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004, s.64).

Vroom beklenti kuramında örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmiştir. Bu varsayımlardan ilki, bireyin davranışları üzerinde kişisel özelliklerinin ve çevresel koşulların birlikte etkili olduğu ve bireyin davranışlarını yönlendirdiğidir. Kişisel özellikler olarak bireyin dünya görüşü, tecrübesi ve çalışacağı organizasyondan beklentileri kastedilmiştir. Çevresel koşullar ise ödüllendirme ve ücretlendirme gibi özelliklerdir (Akt: Eren, 2007, s.533).

Vroom'un beklenti kuramının ikinci bilimsel varsayımı, her bireyin diğer bireylerden farklı gereksinme, arzu ve amaçlara sahip olduğudur. Aynı şekilde her bireyin beklentisi içinde olduğu ödül de farklıdır. Üçüncü varsayım, bireylerin, arzuladıkları ödüllere ulaşacakları alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yapacak olmalarıdır (Tınaz, 2005, s.11-12).

Vroom'un beklenti kuramını açıklamak için araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılan terimler ise aşağıdaki gibidir:

**Değer:** Bireyin olumlu ya da olumsuz kişisel sonuçlar hakkındaki tercihinin gücü

**Sonuç:** Bireyin davranışlarının karşılığı

**İlk düzey sonuç:** Bireyin davranışları tarafından doğrudan etkilenen sonuçtur (artan iş performansı).

**İkinci düzey sonuç:** İlk düzey sonuçtan etkilenen sonuçlardır (yükselme).

**Beklenti:** Herhangi bir davranışın iş performansı ile sonuçlanacağı ihtimali

**Araçsallık:** Ücret, yetki veya statü artışı için gerekli olan birinci ve ikinci düzey sonuçlar arasındaki ilişkinin gücü (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004, s.65).

### **2.5.5 Denklik kuramı**

Adams'ın denklik kuramına göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Beceri, bilgi deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, iş için önemli girdilerdir. Çıktılar ise ücret, statü ve işin düzeyini kapsar. Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse, kuram bireyin işi ve performansı için çaba sarf etmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa, burada haksızlık vardır. Dengesizlik, bireylerin karşılaştırma yapmasına neden olmakta, bu da bireyin iş için göstereceği çabaya yansımaktadır (Çetinkanat, 2000, s.27).

### **2.5.6 Karar kuramı**

Krumboltz ve arkadaşları, meslek ve iş alanının seçimindeki karar verme süreçlerini Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramından etkilenerek açıklamaya çalışmışlardır. İnsanların mesleki kararları; genetik etmenler, çevresel koşullar, öğrenme yaşantıları ve performans becerilerinin birbirleriyle etkileşiminden etkilenmektedir. Bu kurama göre her bir karar verme aşamasında çeşitli karar seçenekleri bulunmaktadır ve bir karar alındığında bu karar daha sonraki kararlardaki seçenekleri artırmakta veya azaltmaktadır (Nelson-Jones, 1982, s.153).

Karar kuramlarına göre meslek seçecek olan fertlerin etkili karar verme stratejilerini öğrenmeleri gerekir. Öğretmenlik mesleğini seçmeden önce bireylere karar verme stratejileri ile ilgili gerekli bilgiler verilerek yardımcı olunmalıdır. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin sağladığı doyum ile bu mesleği seçecek olan kişinin beklentisinin karşılaştırılması sonucu bireye akılcı seçimler yaptırılabilir. Beklentisi parasal olarak kazanç elde etmek olan bireyin, Türkiye koşullarında bu beklentisini öğretmenlik mesleği ile doyuramayacağını bilmesi bu kişinin isabetli karar vermesine yol açacaktır (Akbaba, 2002).

### **2.5.7 Pekiştirme kuramları**

Pekiştirme kuramının temeli, bireyin amaçlarının onun hareketine ve davranışlarına yön verdiğidir. Bu nedenle pekiştirme kuramı davranışsal bir yaklaşımdır. Pekiştirme kuramcıları davranışların çevreye bağlı olduğunu

savunmaktadır. Onlara göre davranışları kontrol eden şey alınan pekiştirmelerdir. Davranış sonucu gösterilen bir pekiştirme bu davranışın tekrarlanma olasılığını artırır. Bu yönüyle pekiştirme kuramı motivasyonu belirlemeye çalışan bir kuram değildir. Davranışı başlatan nedenlerle ilgili değildir. Davranışı neyin kontrol ettiği hakkında bir analiz sağladığından dolayı motivasyon açıklamalarıyla ilgilenmişlerdir (Özkalp ve Kirel, 2001, s.172).

## 2.6 Meslek Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunu gerçekleştirme düzeyi iş doyum belirler. Farklı çalışanların önem ve öncelik verdiği değerler farklılık göstereceğinden, farklı konumlardaki çalışanların da belirli bir durumdan farklı tatminler elde edecekleri söylenebilir. Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır (Barutçugil, 2004, s.389).

Bingöl (1997), iş doyumunun aşağıdaki etmenlerle ilgili olduğunu ifade etmektedir:

- Maddi çıkar
- İş güvenliği
- İşin zevk verme durumu
- Üretimde bulunmaktan doğan gurur
- Umut verici mesleki projeler
- İşletmenin genel durumu
- Amirin tutumu.

Pek çok bilim adamı ve araştırmacı, iş doyumunu karmaşık bir değişken serisi olarak göstermişlerdir. Örneğin, denetimden çok memnun olduklarını tutumlarıyla yansıtan çalışanlar, şirket politikasına karşı kayıtsız davranabilirler. Yönetimin izlediği ücret politikasından son derece rahatsız olabilirler. Bu boyutlardan sadece biri kişinin iş doyumunu düzeyini belirlemede yeterli olmamaktadır. Bu nedenle iş doyumunu tek bir



boyuttan çok, birçok boyutun bir araya gelmesi ile oluşan bir grup olarak düşünülebilir (Silah, 2000, s.103).

Kişilerin duygusal durumları zaman içerisinde olumlu bir durumdan, çok olumsuz bir duruma kadar değişebilmektedir. Bu değişimde etkili olan öğeler kişilere özgü bazı değişkenler olabileceği gibi, kişilerin dışında bazı değişkenler de olabilmektedir (Dikmen, 1995, s.116).

Meslekten sağlanan doyum ile işten sağlanan doyum kaynakları arasında bazı durumlarda farklar olabilir. Mesleğin gerektirdiği etkinlikler aslında zaman ve yer açısından önemli bir fark göstermezken işin yapıldığı ortama, ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre ve aynı ülkede çalışan kurumun büyüklüğüne ve ekonomik olanaklarına göre farklılık gösterir. Aynı durum ücret, takdir edilme, yaratıcılığı ortaya koyabilme gibi doyum kaynakları için de geçerlidir (Kuzgun, 2000, s.44).

Birey iş hayatı içerisinde istek ve gereksinimlerinin kolay veya zor bir şekilde doyum sağlaması için uğraşmaktadır. İsteddiği olanakları çalışma yaşamında bulan ve gereksinimlerini gideren bir kimse tatmin olacak ve psikolojik yönden de huzura kavuşacaktır. Aksi takdirde tatminsizlik ve uyuşmazlık hali ortaya çıkacaktır (Eren, 2007, s.241).

Bireyin işine karşı olumlu bir tutum geliştirmiş olmasının, bazı davranışsal ve yönetsel sonuçları vardır. Yapılan çalışmalar çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarıyla iş doyumları arasında yüksek bir korelasyon olduğunu göstermektedir (Tınaz, 2005, s.27).

Bireysel istekler ve yapılan işin koşullarının birbirleriyle olan karmaşık etkileşimi, kişinin iş doyumunu ortaya çıkarır. Bireysel beklenti ve yapılan işin koşulları ile ilgili olarak iş doyumunu pek çok faktörden etkilenebilir. Bu faktörler ayrı ayrı gruplandırıldıklarında kapsadıkları değişkenler aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

***Bireysel Faktörler:*** Yaş, medeni durum, işe yönelim

***Kültürel Faktörler:*** İş arkadaşlarıyla ilişkiler, etkileşim olanakları, biçimsel olmayan örgüt

***Sosyal Faktörler:*** Önemli tutumlar, inanç ve değerler

***Örgütsel Faktörler:*** Örgütün niteliği ve boyutu, işin niteliği, yönetim tarzı, çalışma koşulları

**Çevresel Faktörler:** Ekonomik, sosyal, hükümet yönetiminin etkileri (Tınaz, 2005, s.25-26).

Bireylerin işlerinden aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili unsurların gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Bingöl, 1997, s.269).

Bir davranışın doyum ile sonuçlanması, kişinin bu davranışı ilerde tekrarlama olasılığını artırır. Davranışın doyumla sonuçlanması ise kişinin eylem girişiminin amacına ulaşması ile mümkündür (Kuzgun, 2000, s.62).

Bir meslek, bireyin gereksinimlerinin doyumuna olanak sağladığı ölçüde kişiye çekici gelecektir. Meslekte doyum kişinin gereksinimleri ile bunları karşılayacağını düşündüğü meslekler arasındaki tutarlılık ölçüsünde gerçekleşecektir (Kuzgun, 2000, s.95).

Luthans (1992) çalışan tatmini konusunda beş alt boyuttan bahsetmektedir. Bu boyutlar ücret, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlarıdır (Keser, 2006, s.72).

Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerinin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ile artmaktadır (Akçamete vd., 2001, s.8).

Mesleki doyumu etkilediği düşünülen faktörler dış ve iç faktörler olmak üzere iki grupta incelenebilir.

## **2.6.1 Dışsal faktörler**

### **2.6.1.1 Ücret**

Ekonomilerin gelişmişliği kadar işyeri çalışma koşullarının da belirleyicisi olan ücret, çalışanların emeğine karşı aldıkları değer olarak tanımlanmaktadır. Ücret, üreten insanın gücüdür. Eğer bu güç azalırsa verimlilik de azalır. Gerçekte kişi aldığı ücret kadar üretim yapar. Ücret aynı zamanda üreten elemanın sağlığı ve moral gücüdür (Kozak, 2001, s.208).

Ücret ile meslekten alınan doyum arasındaki ilişki ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda, ücretin bireyin işinden doyum sağlaması tek başına yeterli görülmemesine karşın, bireyin en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır. Çünkü bireyin elde

edeceği gelir, doğrudan bireyin satın alma gücünü, dolayısıyla yaşam kalitesini etkilemektedir. Bu bağlamda ücret, her ne kadar çalışan tatmininde çok önemli bir faktör olarak ele alınmasa da, çalışan doyumunu belirleyen unsurlar arasında önemli bir yeri vardır (Keser, 2006, s.79).

Türkiye’de öğretmenlik genel olarak en az gelir getiren mesleklerden biri olarak görülmektedir (Akçamete vd., 2001, s.73). Seferoğlu (2001) öğretmenlerin kendi görüş ve beklentilerinden yola çıkarak gerçekleştirdiği araştırmasında, öğretmenlerin mesleklerinin gereklerini yerine getirmede, mesleki gelişimlerini devam ettirebilmelerinde en büyük engelin ekonomik koşullar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Lawler (1971) ücretin çalışanlar üzerinde olumlu yönde bir motivasyon kaynağı olarak kullanılmasında, çalışanlar arsında performansın artmasıyla ücretinde artacağı inancının oluşmasının önemine değinmektedir (Steers & Porter, 1979, s.525).

Çalışan kendisine hak ettiği ücretin ödendiğine inanıyorsa, daha yüksek doyuma ulaşmakta; aksi durumda ise, daha düşük tatmin düzeyinde kalmaktadır (Barutçugil, 2004, s.393; Keser, 2006, s.80). Bu noktada ücretin adil bir şekilde saptanıp ödenmesi ön plana çıkmaktadır. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır. Aynı zamanda ücretin kişisel değere, unvana ve diplomalara uygun düşmesi de gerekmektedir (Eren, 2007, s.246).

Örgütçe, iş görenin emeği karşılığında sağlanan ödeme, işten doyumun sağlanmasında önemlidir. Ödeme yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil, işteki başarının karşılığı olarak da görülür. Ödemenin az görülmesi, işten doyumunu azalttığı gibi, denklik duygusunu da azaltır (Ayık, 2000, s.37; Başaran, 2000, s.218-219).

Ücret iş görenin işletmeye giriş nedeni olduğu kadar aynı zamanda onun işletmeye sürekli bağlanmasında en güçlü güdüleyici unsurdur. Ücret sadece iş görenin ekonomik gücünü artırmakla kalmaz, bununla birlikte bireyin toplum içinde saygınlık ve otorite elde etmesini de sağlar. Bu nedenle ücret, iş gören üzerinde belirli bir doyum kaynağı olarak görülür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.66-67).

Yeterli ücret gelirinin yokluğu, bireyin mesleki doyumsuzluğuna neden olabilir. Ücretin yeterliliğinin yanında adil olması da gerekir. Aksi takdirde doyumsuzluklar ve huzursuzluklar ortaya çıkabilir. Öte yandan ücret gelirinin bir kişinin başkalarına göre sosyal sıralamasını ortaya koyan statüyü sembolize etmesinden dolayı, bir iş görenin

temel maddi gereksinimlerini doyurmasa da, ücret iş gören için toplumdaki statüsü açısından önem arz etmektedir (Bingöl, 2006, s.368).

### **2.6.1.2 Fiziksel çalışma koşulları**

Çalışma koşulları denildiğinde, genel olarak; gürültü, çalışılan yerin ısısı, havalandırma, ışıklandırma durumu ile risk altında ve aşırı beden gücüne dayalı çalışma akla gelmektedir. Çalışılan ortamda bireyin rahatsızlığını hissedeceği düzeyde ısı düşüklüğü ya da fazlalığı çalışma temposunu olumsuz etkiler. Bu tür ortam, bireyde strese yol açabilmektedir. Çalışma ortamındaki ışıklandırma durumu da mesleki doyumda dikkate değer bir faktördür (Keser, 2006, s.86).

İş yerindeki kötü aydınlatma, havalandırma, uzun çalışma saatlerinin neden olduğu kötü çalışma koşulları iş gücü verimliliği ve hizmet kalitesine olumsuz yönde etki etmektedir. Dolayısıyla bir işin belirlenen standartlarda ya da istendik ölçülerde yerine getirilmesinde yapıldığı çalışma ortamının önemli bir etkisi vardır (Kozak, 2001, s.197).

Yapısal ve süreçsel yönetim kuramlarına göre örgütün fiziksel çalışma koşulları iş görenin işten doyumuna yetecek içeriği oluştururlar. Genel olarak iş görenler sıcaklığı, nemi, havalandırması, ışığı, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini yeğler, böyle yerlere yüksek değer verirler. İşyerinin eve yakın; binanın yeni, temiz; iş için gerekli olan araç-gereçlerin iyi kullanılır olmasını ister. İş görenlerin fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları hem verimlilik hem de işten doyum için gereklidir (Başaran, 2000, s.216-220).

Öğretmenlerin işlerinden doyum sağlamaları mümkün olmadıkça, iş verimi ve bunun doğal bir sonucu olarak da eğitimin niteliği giderek azalacaktır. Böylece öğretmenlerin olumsuz iş koşullarında çalışmalarını, işlerinden doyum sağlayamamaları uzun vadede o ülkedeki nitelikli insan gücü yetiştirme çabalarını da olumsuz etkileyecektir (Akçamete vd., 2001, s.75).

### **2.6.1.3 İşin özelliği**

Çalışanların mesleki doyumları büyük ölçüde işi algılamalarına bağlıdır. Algılamada bireyin değer yargıları önemli rol oynar (Deniz, 2005, s.335). Para

kazanma, şöhret sahibi olma, hizmet etme gibi mesleki değerlere verilen önem, bireyden bireye değişir. Birisinin çalışma yaşamında birinci derecede önemli olan değer, diğeri için önem taşımayabilir. Bireyler daha çok mesleki değerlerini gerçekleştirebilecek uğraşlara yönelirler (Kulaksızoğlu, 2007, s.182).

İşin çalışana çekici gelmesi, çalışanın işe duyduğu ilgiye bağlıdır. Yapılacak iş, çalışana gereksinmelerini ne denli doyuracak gibi görünüyorsa işin çekiciliği o denli artma gösterir. İşin niteliği, çalışanın çalıştığı işi beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkenidir. Çalışanın işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır:

- İş görenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması
- İş göreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi
- İşin sorun çözmeye dayanması (Başaran, 2000, s.215-218).

Bireyler, işlerin fazla monoton olması, kendi yaratıcılığını kullanma imkânı vermemesi, kendi kapasitesini aşması, kesin standartlara dayanması halinde zihinsel bir yorgunluk ve doyumсуuzluk yaşarlar (Eren, 2007, s. 243-244).

Çalışanın yaptığı işi sevmesi aynı zamanda işini anlamlı bulmasıyla ilgilidir. Bu nedenle bireyin işinden zevk alması, işini anlamlı bulması ve yaşamında işin anlamlı bir yere sahip olması bireyin işiyle özdeşleşmesini sağlayacaktır. Bu durumda bireyin mesleğinden doyum sağlayabileceği söylenebilir. İşin özelliği gereği çalışana özerklik tanınması da çalışanın meslekten aldığı doyumunu artıran bir unsurdur. Çalışanların işleri üzerinde karar verme yetkilerinin olması doyum düzeylerini yükselten bir unsurdur. Bu durumdaki birey kendi düşüncesinin önemsendiğini ve üretimin içine dâhil olduğunu hissedecektir, doyum düzeyi buna bağlı olarak artacaktır (Keser, 2006, s.82).

#### **2.6.1.4 Okul Yönetimi ve Hiyerarşik ilişkiler**

İnsanlar işlerinden ve iş çevrelerinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışmaktadırlar. Bu nedenle yöneticilerin öğretmenleri motive eden örgütsel amaçları gerçekleştirmeye çalışırken, öğretmenlerin kişisel beklentilerini de yerine getirmeyi sağlayan bir ortam yaratması sistemin başarısı için büyük önem taşımaktadır (Ünal, 2000).

Yöneticiler tüm çalışanlarına karşı eşit mesafeyi korumalı ve her çalışanına eşit düzeyde davranmalıdır. Gerek terfilerde, gerekse diğer ödüllendirmelerde çalışanlar

arasında hakkaniyete dikkat edilmeli ve çalışmada haksızlığa uğradığına yönelik algının oluşmasına izin verilmemelidir. Bu davranış çalışanın işlerini kolaylaştıracak ve tatminine olumlu yönde yansıtacaktır (Keser, 2006, s.90).

İş doyumunu organizasyonlarda uygulanan insan ilişkileri sisteminin temelidir. İnsanlar mutlu olurlarsa daha verimli çalışarak buna karşılık vereceklerdir (Barutçugil, 2004, s.393). Dolayısıyla bireyin meslektaşlarından gelen olumlu destek sayesinde, meslekten alacağı doyum yüksek olacaktır (Karahana, 2006, s.37).

Devaney (1987) öğretmenlerin yönetsel hiyerarşi içerisinde üstün kişi olarak nitelendirilen liderlik tanımlarını kabul etmediklerini vurgulamaktadır (Akt: Dimock & McGree, 1995). Bu doğrultuda okul yöneticileri tarafından oluşturulacak olan paylaşımcı bir vizyon ile öğretmenlerin gerçekleştirilecek olan değişimlere daha aktif bir şekilde katılacakları söylenebilir (Çelik, 2002, s.80-81).

Davranışsal yönetim kuramlarına göre iş görenin işten doyumunu için iyi düzenlenmiş yakın arkadaşlardan oluşan küme çalışması; üst yönetimin önderliğine dayanan denetim; ast-üst ilişkilerinde dostça davranmak yeterlidir. Her iş gören yaptığı işin niteliğinden dolayı övülmek ister. Buna karşılık hemen her iş gören olumsuz eleştirilerden hoşlanmaz. Bu yüzden işinden dolayı övülmek iş görenin işten doyumunu yükseltir. Öte yandan övgü, işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığında, iş görene işin niteliğinden dönüt sağlayarak, gelecek sefer işin daha iyi yapılmasına yol açar (Başaran, 2000, s.216-220).

Amirin iş görene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi bireyin işinden doyum sağlamasına neden olur (Bingöl, 1997, s.271). Silah (2000) ise yapıcı ve çalışanı geliştirmeyi amaçlayan denetimin, çalışanın işinden doyum sağlamasında önemli bir etken olduğu görüşündedir.

Çalışma arkadaşları ile ilişkiler genelde otorite ilişkisine dayanmamaktadır (Minibaş-Poussard, 2002, s.441). Bundan dolayı çalışma grubu ile benzer kognitif yapıya sahip olmak, onlar tarafından kabul görmek ve yardımlaşmak iş tatmini açısından olumlu etkiler yapmaktadır. Etkileşim, en çok diğer insanların tutumlarının kendi tutumları ile benzer olduğu durumlarda ve diğer insanlar tarafından kabul gördüğünde, amaçların başarılmasını kolaylaştırdığında tatmin edici olmaktadır (Silah, 2000, s.107).

### 2.6.1.5 Okul kültürü ve iklimi

Okul kültürü, okuldaki yönetici, öğretmenler ve öğrencilerin birlikte paylaştığı temel değerler, tutumlar, beklentiler ve geleneklerin tümüdür. Okul iklimi ise yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen ve bir okulu diğerlerinden ayırt eden iç özellikler bütünüdür. Açık okul iklimine sahip okullarda öğretmenler arasında samimi ilişkiler olduğu gözlenmektedir. Kapalı iklime sahip okullarda ise yoğun çatışmalar yaşanır, güven ortamından söz edilemez (Ada, 2007, s.332).

Örgüt iklimi örgüte kimliğini kazandıran; iş görenlerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler dizisidir. Örgütün yönetim biçiminin ve örgütte oluşturulan ortamın iş görenlerin işten doyumunu ile ilişkisi yüksek düzeydedir. İş görenin çalıştığı örgütün doğası, yönetimin niteliği işten doyumunda başlı başına önemlidir. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütlerle iş görenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, iş görenlere yüksek doyum sağlar (Başaran, 2000, s.220-221).

Örgütlerde hizmet üretiminde başarılı ve verimli sonuçlar alabilmenin en etkin yolu personelin maddi ve maddi olmayan yönlerden doyurulmasıdır. Çalışan birey, personel olarak değil de insan olarak değer görmek ister. Bu sayede psikolojik olarak doyuma ulaşır. Örgüt içerisinde performansı dâhil her yönüyle ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulması, bu değerlendirme sonucu maddi ve manevi destek sağlanması çalışan bireyin mesleki doyumunu artırır (Aydın, 2008, s.361–362).

### 2.6.1.6 Sınıf yönetimi

Öğretim etkinliğinde gerekli düzenin sağlanması ve sürdürülmesi eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin bilgili olmalarının yanında sınıf yönetimi alanında da başarı sağlamaları gerekmektedir(Ada, 2007, 315).

Akın ve Koçak (2007) öğretmenlik mesleğinde başarılı olmanın yolunun büyük ölçüde sınıf yönetiminde gösterilen başarıya paralel olduğunu vurgulamaktadırlar. Öğretmen sınıfı yönetirken birçok sorunla karşılaşabilir. Sınıf yönetimi sırasında çıkabilecek sorunlar, öğrencilerinin dikkatinin dağılmasına gerginliğe ve gereksiz zaman kaybına neden olabilir. Bu nedenle öğretmenlerin karşılaşabilecekleri her bir soruna hazır olmaları ve bu sorunları en uygun şekilde çözmeye çalışmaları

gerekmektedir. Öğretmenlerin olumsuz öğrenci davranışları ile başa çıkabilmeleri için iletişim ve olumlu sınıf ortamı yaratma becerilerine sahip olması gerektiği ifade edilmektedir(Ercan, 2001, s.108). Dolayısıyla öğretmenin öğrenci motivasyonunu artırmak için dikkatli, coşkulu, sevecen, doğal ve uygun model olması gerekmektedir (Yüksel, 2004, 143). Bu gibi özellikleri taşıyan öğretmenlerin mesleklerini isteyerek, severek yapıyor olmaları, bir başka ifadeyle mesleklerinden doyum sağlamları gerektiği düşünülebilir.

## **2.6.2 İçsel Faktörler**

### **2.6.2.1 Cinsiyet**

İş piyasalarındaki erkek egemen tablo, geçtiğimiz yüzyılın ortalarından itibaren kadın işgücünün iş piyasalarına katılımıyla yoğun bir şekilde değişmeye başlamıştır. Her ne kadar oran olarak erkek çalışanların oranı hala yüksek olsa da sayı olarak küçümsenmeyecek oranda kadın çalışan iş piyasalarında yer almıştır. Bu durumu, gelişen teknoloji ile kadının ev işlerine ayırması gereken zamanın azalması ve iş piyasalarında oluşan kısmi süreli iş olanaklarının artışı ile açıklamak mümkündür (Keser, 2006, s.107).

Telman ve Ünsal'a (2004) göre, çalışanların cinsiyetlerine göre mesleklerinden aldıkları doyum farklılaşabilir. Bayan ve erkek çalışanların mesleklerinden farklı beklentilerinin olması, doyum kaynaklarının da farklılaşmasına neden olabilmektedir.

Sarı'nın (2004) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma da, anlamlı farklılıklar olmasa da, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleklerinden daha fazla doyum sağladıklarını bulmuştur. Benzer sonuç Akçamete vd.'nin öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da bulunmuş ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek doyum düzeyine sahip olduğunu saptamıştır. Buna göre kadın çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağlamları genellikle ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için iş yaşamına ilişkin beklentilerinin aynı koşullardaki erkek çalışanlara göre daha az olmasına ve daha kolay doyum sağlayıp, sonuçta kendilerini daha çok gerçekleştirdikleri şeklinde ifade edilmiştir (Akçamete vd., 2001, s.59).



### 2.6.2.2 Yaş

Mesleki doyumunu etkilediği düşünölen bir diğer faktör yaş'tır. Mesleki doyum ile yaş değişkeni üzerine yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara rastlanmıştır.

Bu sonuçlardan biri, bireylerin yaşlandıkça yaptıkları işten daha çok doyum sağlayacakları yönündedir. Yaşlanan kişinin yaşamdan beklentileri daha az olacaktır. Aynı zamanda işletmede almış olduğu kıdem nedeniyle sosyal ortama ve işe alışmış olacağından mesleğinden daha fazla doyum sağlayacaktır (Tınaz, 2005, s.28).

Herzberg ve arkadaşları ise yaşın ilerlemesi sonucu bireyin işine karşı olumsuz bir tutum sergileyeceğini ifade etmişlerdir. Bu durumun nedeni olarak da yapılan benzer işlerin bireyde tatminsizlik yaratmasını öne sürmüşlerdir (Silah, 2000, s.108).

Literatürde iş doyumunu ve yaş değişkeni arasında farklı sonuçlar olmakla birlikte yaş ve iş doyumunu ilişkisinin "U" şeklinde olduğunu gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (Clark, Oswald and Warr, 1996).

Telman ve Ünsal'a (2004) göre işe yeni başlayan çalışanın iş doyum düzeyi yüksek olacaktır. Zamanla iş doyumunu yerini monotonluktan kaynaklanan bıkkınlığa bırakacak ve kişi orta yaşlarda düşük iş doyumuna sahip olacaktır. Bir süre sonra da doyumsuzluğun üstesinden gelmek için gösterdiği çabalar veya durumunu kabullenmesi sonucu iş doyumunda artış gözlenecektir.

Hunt ve Saul'e (1975) göre insanlar çalışmaya başladıklarında önemli ölçüde coşkuludurlar. Bu heyecan daha sonraları azalır ve 20'li yaşların sonlarında ya da 30'lu yaşların başlarında en düşük düzeye iner. İş doyumunu daha sonra artan oranlarla olumlu yükselmeye devam eder.

Handyside (1961) 1000 bayan ve erkek çalışan üzerinde yaş ile doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sonuç olarak yaş ile tatmin düzeyi arasında U-şeklinde bir ilişki bulmuştur. Bu sonuç çalışanlar işe başladıklarında yüksek doyum düzeyine sahipken daha sonraki yıllarda doyum düzeyi düşmekte, 32 yaş ve üzerine gelindiğinde ise tekrar doyum düzeyi artmaktadır (Keser, 2006, s.105).

### 2.6.2.3 Yükselme olanakları

Çalışanların doyumunda önemli etkenlerden biri de yükselme olanaklarıdır. İşte yükselme olanağının bulunması, sıklığı, adil olmasıyla yükselme isteği duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artırabilecektir. Yükselmenin anlamı, iş

görenden iş görene değişir. Yükselme, bir iş gören için ruhsal gelişme anlamına gelirken, bir başkası için daha çok para kazanılması, daha yüksek statü elde edilmesi anlamına gelebilir. Bu nedenle her iş görenin yükselmeye karşı bakış açısı değişmektedir denilebilir (Başaran, 2000, s. 220).

#### **2.6.2.4 Hizmet süresi (Mesleki Kıdem)**

Hizmet süresi ile iş doyumunu arasındaki çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlara rastlanmaktadır (İncir, 1990; Ataoğlu vd., 2000; Karlıdağ vd., 2000; Sarı, 2004). Bu konudaki görüşlerden biri hizmet süresi ile iş doyumunun ters orantılı olduğudur. İşe yeni başlamış bir çalışan, yeni bir iş bulmuş olmanın verdiği duygularla hareket edecek, iş ortamını ve işin niteliğini kavramak için istekle çalışacak ve daha çok doyum sağlayacaktır. Uzun süredir aynı işletmede hizmet veren bir çalışan ise aynı heyecanı duymayacağından daha az doyum hissedilecektir (Kınık, 2007, s.25).

Başka bir görüşe göre çalışma süresi arttıkça örgüt tarafından ihtiyaçları daha iyi karşılanan bireyin iş doyumunun artacağı yönündedir. Kıdem ile çalışanın işinden aldığı doyum düzeyi yakından ilişkilidir (Keser, 2006, s.115). Görev süresinin fazla olmasının bireyin kendini örgüt içerisinde rahat hissetmesine ve çalıştığı iş yeri açısından önemli olduğunu düşünmesine neden olduğu vurgulanmaktadır (Akçamete vd., 2001, s.66).

#### **2.6.2.5 Medeni durum**

Dünyada evli veya bekar olmanın üretkenlik üzerine etkilerini inceleyen yeterli bir çalışma bulunmamaktadır. Fakat yapılan çalışmaların evli olan çalışanların daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekar olanlara kıyasla mesleklerinden daha çok doyum sağladıklarını göstermektedir (Wolpin ve ark, 1991; Ataklı ve Dikmetaş, 2001; Özkalp, 2001, s.83; Sevimli ve İşcan, 2005).

Evli olan çalışanların mesleklerinden daha çok doyum almalarının nedeni, aile yaşamındaki doyumun iş yaşamına da yansıtılması olabilir. Bir başka ifade ile evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerine olumlu yönde katkıda bulunduğu söylenebilir (Telman ve Ünsal, 2004, s.59).

### **2.6.2.6 Eğitim düzeyi**

Eğitim düzeyi ile çalışan tatmini arasındaki ilişki net olarak ortaya çıkmayan karmaşık bir ilişki olmakla birlikte genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe tatminin artmasıdır. Eğitim, daha iyi iş olanaklarını ve yüksek creti beraberinde getirmektedir. Çalışanın eğitimi, kişinin işinden beklentilerini karşılıyor ve daha çok doyum verecek iş olanaklarına yol aıyorsa iş doyumunu artırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa iş doyumunu azaltıcı bir rol oynayabilir (Telman ve nsal, 2004, s.59; Keser, 2006, s.112).

alışan bireyin eğitim durumu ile görev yapmakta olduğu iş arasında var olan tutarlılığın iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceği, eğitim gördüğü alanın dışında bir işte çalışmak zorunda kaldığı durumda ise hayal kırıklığı ve zorunlu kabullenme gibi duygular yaşayabileceği ifade edilmektedir (Aytaş, 2005, s.24).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 3.1 Mesleki Doyum İle İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Dikmen (1995), öğretmenler ile devlet memurları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin devlet memurlarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde kadın çalışanların erkek çalışanlara ve evli olanların evli olmayanlara göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları bulunmuştur.

Mandıracıoğlu, Leblebici, Yağcıoğlu ve Bakırcı (1998) bir yağ fabrikasında çalışanların mesleki doyumlarının, ilkokul mezunu olanların yüksek okul mezunu olanlardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca medeni durum, cinsiyet, ailedeki birey sayısı ve yükselme olanakları gibi değişkenlerin mesleki doyumunu farklılaştırmadıkları saptanmıştır.

Öncel (1998), öğretim elemanlarının mesleki doyum düzeylerini incelediği araştırmasında, medeni durum, mesleki kıdem ve unvan değişkenleri ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna varmıştır. Cinsiyet, yaş ve fakülte değişkenlerinde ise, mesleki doyum ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur. En yüksek iş doyumunu düzeyinin erkek, 51-60 yaş aralığı ve Eğitim Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarında olduğu görülmüştür.

Birlik (1999), “Öğretmenlerin Mesleki Doyumları ve Eğitim Anlayışları” adlı çalışmada, öğretmenlere yöneltilen” öğretmenlerin mesleki doyum ve eğitim anlayışları konusunda sizin belirtmek istediğiniz noktalar var mı?” sorusuna genelde verilen yanıtlarda, mesleki doyum düzeylerinin anlamlı düzeyde düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun nedeni olarak da ekonomik ve sosyal açıdan gereksinimlerini karşılayacak geçim seviyesinde olmamaları, mesleklerinde kendilerini yenileme ve geliştirme olanağı bulamamaları, eğitim sisteminin eksikliklerle dolu olduğu vurgulanmaktadır.

Kula (1999), “Öğretmenlerin Mesleki Tatminlerinde Cinsiyetin Rolü” adlı araştırmasında, öğretmenlerin mesleklerinde tatmin olma durumunda cinsiyetin önemli rolü olduğu sonucuna varmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleklerinden daha çok doyuma ulaştıkları görülmüştür. Özellikle mesleğini sevme,

önemseme ve mesleği yaparken kendine en uygun meslek olması bakımından doyuma ulaştıkları belirlenmiştir.

Baş (2002), öğretim üyelerinin iş doyumlarını incelediği araştırmasında, özellikle işin niteliği, saygınlık, akademik ortam, amirin tutum davranışları ve çalışma arkadaşları boyutlarından duydukları doyum ve doyumsuzluk dereceleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Gençer (2002), “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. İş doyumunu düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş doyumunu düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyi azalmakta, mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyi azalmaktadır.

Altunok (2003), “Sınıf Öğretmenlerinin Kendini Kabul Düzeyleri ile Mesleki Doyum Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada, mesleki doyum kaynağı “yeteneklere uygunluk” olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri, mesleki doyum kaynağı “yardım etme, çok para kazanma ve çalışma koşulları” olan öğretmenlerin kendini kabul düzeylerinden anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Buna karşılık mesleki doyum kaynağı “yeteneklere uygunluk” olan öğretmenlerin kendini kabul düzeyleri diğer gruptan (ilgilere uygunluk, yardım etme, saygınlık) anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır.

Tutkun, Koç ve Ada (2003), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, öğretmenlerin iş doyumlarının yaş, cinsiyet, branş, kıdem, medeni durum ve ekonomik düzey değişkenleri açısından farklılaşmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

Aliyev (2004), Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Yapılan analizler sonucunda Azerbaycan lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Türkiye Cumhuriyeti lise öğretmenlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

İmamoğlu, Keskin ve Erat (2004), iş doyumunu ile ücret, kariyer ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş tatmini ile bütün

değişkenlerin ilişkili olduğu ve en yüksek ilişkiye kariyer beklentisinin sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Dil (2005), performans değerlendirme ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi insan kaynakları yönetimi açısından incelemiştir. Sonuçta, genel olarak personelin performans değerlemeden sağladığı doyum düzeyinin düşük olduğu ve bunu destekler nitelikte iş doyumu düzeylerinin de düşük olduğu belirlenmiştir.

Hamamcı, Göktepe ve İnanç (2005), “Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Gelişim ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmada, mesleki gelişim ile mesleki doyum arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kuruüzüm ve Çelik (2005) öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi üzerinde çalışmışlardır. Sonuçta, iş doyumunu sırasıyla iletişim, rehberlik ve meslek memnuniyeti faktörlerinin etkilediğini tespit etmişlerdir.

Meziroğlu (2005), sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmasında, İlköğretim Okulu öğretmenlerinin genel olarak iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenleri “çalışanlar arası ilişkiler” etkeninde “çok yüksek”, “iş ve niteliği”, “yönetim ve denetim biçimi” ve “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları” etkenlerinde “yüksek”, “çalışma koşulları” etkeninde “orta” ve “ödentiler” etkeninde de “düşük” düzeyde iş doyumunu saptanmıştır.

Sevimli ve İşcan (2005) Erzurum ilinde görev yapan 454 hekim üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında, hekimlerin çeşitli sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçta hekimlerin yaş ve hizmet süreleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu durum yaşın ve hizmet süresinin arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığını göstermektedir. Hekimlerin mesleki doyumları medeni durumları evli olanların lehine çıkmıştır.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin işin kendisi, yönetici ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ulaşım ve çalışma saatleri, mesleğin saygınlığı, ücret, iş güvencesi ve yöneticilerin tutumu gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Sonuçta, en düşük iş doyum düzeyi “Ücret” faktöründe çıkmıştır.

Öğretmenlerin en çok tatmin oldukları faktörler sırasıyla “İş Güvencesi”, İşin Kendisi” ve “Ulaşım ve Çalışma Saatleri” olduğu sonucu çıkarılmıştır.

Akbaş (2006), mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye yönelik yaptığı araştırmasında öğretmenlerde genel olarak bir doyum olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat, 30 yaş ve altı öğretmen grubunda bulunan öğretmenlerin ücret faktörü açısından mesleklerinden aldıkları doyumun anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur.

Akın (2006), öğretmenlerin iş doyumunu ile sınıf yönetimi becerisi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçta, öğretmenlerin iş doyumunu ile sınıf yönetimi becerileri arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006), araştırmalarında öğretim elemanlarının iş doyumlarını cinsiyet, kıdem ve görevlerine göre incelemiştir. Araştırma bulgularına göre kadın akademisyenlerin erkeklere, araştırma görevlilerinin diğer öğretim görevlisi ve üyelerine, hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olanların hizmet süresi daha az olanlara göre iş doyumları anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Aydın (2006), “Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu” adlı araştırmasında resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Çalışma sonucunda lise öğretmenlerinin mesleğin nitelikleri ile ilgili iş doyumunun yüksek olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenler bayanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla iş doyumсуuzluğu yaşadıkları sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin en fazla ücretlerin azlığı ve terfi olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle iş doyumсуuzluğu yaşadığı sonucu elde edilmiştir. Resmi lise öğretmenlerinin bu alanlardaki iş doyumсуuzluğunun özel lise öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Demirel (2006), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri(Denizli Örneği)” adlı araştırmasında, Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, orta iş doyum düzeyinde bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre iş doyum düzeyleri; cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Yaşa göre 41-50 yaş arası 31-40 yaşa göre daha doyumlu, kıdeme göre 20 yıl üzeri 11-19 yıla göre daha doyumlu, eğitim düzeyine göre Eğitim Enstitüsü ve Yüksekokulu mezunları, Eğitim Fakültesi mezunlarına göre daha doyumlu bulunmuştur.

Genç (2006), özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını karşılaştırdığı araştırmasında, özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin içsel doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına karşın, özel okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gülay (2006), beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden “orta” derecede doyum sağladıkları görülmüştür. Eğitim enstitülerinden mezun öğretmenlerin “Sosyal Gereksinimler”, yaşı 51 ve üzeri olan öğretmenlerin ”Yönetim ve Denetim Biçimi”, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin “Mesleki ve Sosyal İlişkiler” ve “Ekonomik Şartlar”, hizmet içi eğitim kurslarına katılmayan öğretmenlerin , “Meslek ve Niteliği” boyutlarında yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yasadıklarına göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Karahan (2006), ilköğretim ikinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde güvenlik, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bulunan bu farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer değişkenleri olarak kabul edilen kıdem ve yaş değişkenine göre, kıdem ve yaşı fazla olan öğretmenlerin az olan öğretmenlere göre mesleki doyumları arasında fark gözlenmiştir. Branş değişkeni için öğretmenlerin mesleki doyumlarının farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

Karaköse ve Kocabaş (2006) özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkilerini inceledikleri çalışmalarında, özel ve devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, mesleki deneyim, okul kademesi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucunu elde etmişlerdir.

Kartal (2006), “Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi” adlı çalışmada, sınıf öğretmenlerinin genel olarak iş tatmini düzeylerinin “ne tatmin edici ne de değil” şeklinde olduğu bulunmuştur. Alan ve alan dışından mezun olan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında iş tatminini etkileyen bazı faktörler bakımından anlamlı farklılıklar



olmakla birlikte genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, yaşça büyük olanların olmayanlarınkine; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinkine; yurtdışında bulunanların bulunmayanlarınkine; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarınkine göre içsel doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuşlardır. Ayrıca Sosyal Bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak mesleki doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Bozkurt ve Bozkurt (2008), eğitim sektöründe iş doyumunu etkileyen işletme içi faktörlere yönelik bir alan araştırması yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda eğitimcilerin, ücretlerinden doyum sağlamadıkları, arkadaşlık ilişkilerinden doyum sağladıkları belirlenmiştir. Yönetim tarzından doyum sağlama ve iletişim doyumunu konusunda ise kararsız kaldıkları sonucu elde edilmiştir.

Sönmezer ve Eryaman (2008), kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemiştir. Sonuçta, özel eğitim-öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş doyumları ile devlet okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumları arasında, özel eğitim-öğretim kurumlarında görevli olanlar lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür.

### **3.2 Mesleki Doyum İle İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Scott ve Taylor (1985), iş doyumunu ile devamsızlık arasındaki ilişkinin incelendiği çelişkili çalışmalar üzerine bir meta-analiz çalışması yapmışlardır. Yapmış oldukları meta-analiz çalışması sonucunda iş doyumunu ile devamsızlık arasında önemli düzeyde negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Rodgers-Jenkinson ve Chapman (1990), Jamaika'da özel ve devlet okullarında ilköğretim birinci kademedeki görev yapan 290 öğretmenin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Sonuçta, özel ve devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, okulun çalışma koşulları ve meslektaşlarla olan ilişkiler bakımından önemli derecede yüksek bulunmuştur.

Wisniewski (1990), Polonya'da görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırmada, öğretmenler işleriyle ilgili kararlarda özgür olduklarında,

öğretimde yeni yöntem ve çözümleri denemelerine izin verildiğinde işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını belirtmişlerdir. Okulun eğitsel politikalarını oluşturmada öğretmenlerin etkin katılım sağlamaları durumunda iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Borg ve Riding (1991), öğretmenlerin mesleki anlamda stres ve doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya göre mesleki stresi fazla yaşayan öğretmenler işlerinden daha az doyum almaktadırlar. Ayrıca araştırmadaki küçük sınıflı (junior lyceum) okullarda görev yapan öğretmenlerin daha çok ödül imkânlarından yararlandıkları için işlerinden aldıkları doyumun da yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bishay (1996), öğretmenlerin iş doyumları ve motivasyonlarını cinsiyet, yaş ve meslekte geçirilen yıl değişkenleri açısından incelemiştir. Araştırmada, ele alınan değişkenler ile iş doyumunu arasında önemli düzeyde ilişki olduğunu ortaya koymuştur.. Bulgular dikkate alınarak iş doyumunun öğretmenlerin memnuniyeti konusunda çok önemli olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Rich (2000), kararların okul merkezli olarak alındığı okullarla iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında farklı bulgular elde etmiştir. İlk olarak öğretmenler çocuklarla birlikte çalışmanın başlı başına bir doyum kaynağı olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak öğretmenler ücretin düşük oluşunun iş doyumunu da azalttığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda çalışılan okulun yapısının iş doyumuna çok az bir katkısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Wharton, Rotolo ve Bird (2000) çoklu analiz yöntemini kullanarak çalışanların iş doyumunu düzeyini araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre, erkek ve bayanların bir arada çalıştıkları birimlerde ve görev süresi fazla olan çalışanların olduğu birimlerde iş doyumunu düzeyi yüksek çıkmıştır.

Cencirulo (2001), ilköğretimde görev yapan 224 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, öğretmenlerin iş doyumları ile sabır, tahammül değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu tespit etmiştir. Araştırmada ayrıca, öğretmenlik mesleğinde geçirilen süre ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Goetz (2001), öğretmenlerin almış oldukları eğitim düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin iş doyumları ile eğitim düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Koustelios (2001), Yunanistanda ilk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile personel özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin işin kendisi ve denetim değişkenlerinden doyum sağladıkları sonucu elde edilmiştir. Ücret ve terfi imkanları açısından öğretmenlerin doyumsuzluk yaşadıkları tespit edilmiştir.

Sandbank (2001), öğretmenlerin mesleki kıdemleri açısından iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işlerinden yüksek düzeyde doyum sağladıkları bulgusu elde edilmiştir. Buna karşın öğretmenlerin çalıştıkları okullara göre iş doyum düzeyleri düşük çıkmıştır. Araştırmanın bir diğer önemli sonucu, iş doyum düzeyini belirlemede kültürel faktör değişkeninin mesleki kıdemden daha etkili olduğu bulunmuştur.

Wessells (2001), müdür ve öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenler ve müdürlerin iş doyum düzeyleri arasında yönetime ilişkin görüşleri, öğrenci sorumluluğunu üstlenme, disiplin ve maaş konusunda anlamlı bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. İlerleme olanakları, iletişim ve okul binası, araç-gereç desteği gibi konularda öğretmenler ile müdürlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Papadopoulos (2003), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını bazı değişkenler açısından incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının terfi olanakları, birlikte çalışma, politika ve denetleme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Çalışmada göreve yeni başlayan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri arasında önemli düzeyde farklılaşma bulunamamıştır.

Camili (2004), öğretmenlik mesleğinde geçirilen sürenin, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlikleri üzerine bir etkisi olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada, meslekte geçirilen sürenin, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişliklerini etkileyen önemli bir değişken olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Palachuvattil (2004), öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmasında, öğretmenlerin çalışma koşulları, ücret, yöneticilerle olan ilişkiler, iş güvenliği, hizmet içi eğitim ve işin kendisinden doyum sağladıkları sonucunu elde etmiştir.

Huysman (2007), öğretmenlerin iş doyumlarını destekler nitelikte iç ve dış faktörler açısından incelemiştir. Güvenlik, sosyal hizmet ve yeteneklerin kullanımı gibi iç faktörlerin genel iş doyumunu üzerindeki etkisi yüksek bulunmuştur. Doyumsuzluğa neden olan muhtemel faktörler olarak tanınma, kurum politikaları, ilerleme fırsatları ve birlikte çalışma gibi dış faktörler tespit edilmiştir.

Tillman ve Tillman (2007), öğretmenlerin maaş ve hizmet süreleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hizmet sürelerinin önemli belirleyici olmadığını bulmuşlardır. Öğretmenlerin maaşları ile iş doyum düzeyleri arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Turner (2007), ilköğretim ikinci kademe görev yapan öğretmenlerinin iş doyumlarını çeşitli değişkenler açısından ele almıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleğe olan ilgileri, meslekte geçirdikleri süre ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından iş doyumlarının farklılaşmadığı görülmüştür.

Zhongsan (2007), ilkokul öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada, özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Gelir değişkeni açısından iş doyum düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür.

Bilz (2008), öğretmenlerin iş doyumlarının program, mesleki gelişim, liderlik, zaman, öğrenci konuları ve çalışma koşulları gibi değişkenlerle ilişkisinin olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarının adı geçen değişkenler açısından farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **4. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin istatistiksel analizinde uygulanan teknikler yer almaktadır.

#### **4.1 Araştırmanın Modeli**

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını belirlemeye yönelik çalışma genel tarama türünde, betimsel bir çalışmadır.

#### **4.2 Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim I. kademedeki görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, evrendeki okullardan seçkisiz ve oransız örnekleme yöntemi ile belirlenen alt, orta, üst sosyo ekonomik düzeye sahip 3'er okul, 3 özel okul ve 28 merkeze bağlı birleştirilmiş sınıflı okul olmak üzere, toplam 40 ilköğretim okulunda görev yapan 226 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

#### **4.3 Veri Toplama Araçları**

Araştırma verileri; "Mesleki Doyum Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" ile elde edilmiştir.

##### **4.3.1 Mesleki doyum ölçeği**

Öğretmenlerin mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla Likert yöntemi ile geliştirilmiş olan 20 önermeden oluşan "Mesleki Doyum" ölçeği kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" beşli dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. Bunlar 13 maddeden oluşan " niteliğe uygunluk" ve 7 maddeden oluşan " gelişme fırsatı (isteği)" alt ölçekleridir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısı .90'dır. Bu katsayı birinci alt ölçek için .91, ikinci alt ölçek için .75 olarak bulunmuştur.

Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Ölçeğe verilen tepkiler "her zaman", "sık sık", "ara sıra", "nadiren" ve "hiçbir zaman" arasında

değişmektedir. Ölçekteki her bir soruya “her zaman” diye cevap verenler 5, “hiçbir zaman” diyenler 1 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmektedir.

Mesleki doyum ölçeğinin geçerliliği, iki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6’dır. Birinci faktör toplam varyansın %36,4’ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi düşünülmüştür (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 2005, s.85) .

#### **4.3.2 Kişisel bilgi formu**

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından bireysel değişkenleri belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formunda, sınıf öğretmenlerinin, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eşlerinin çalışıp-çalışmama durumları, sınıflarındaki öğrenci sayıları, aylık toplam gelir düzeyleri, mezun oldukları fakülte/bölüm ve ana bilim dalları, mesleki kıdemleri, çocuk sahibi olup-olmama durumları, kaç çocuğa sahip oldukları ve görev yaptıkları okul değişkenini belirlemeye yönelik 11 soru bulunmaktadır.

#### **4.3 Bilgilerin Toplanması**

Bilgilerin toplanması için gerekli olan Valilik onayı, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığıyla alınmıştır. Araştırmanın yapılmasında herhangi bir sakınca olmadığına dair izin belgesi ekte sunulmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçekler, sınıf öğretmenlerinin sorulara içtenlikle cevap verebilmeleri için, kişisel bilgi formu ve mesleki doyum ölçeği hakkında gerekli bilgiler yazılı ve sözlü sunularak uygulanmıştır.

#### **4.4 Verilerin İstatistiksel Analizi**

Verilerin istatistiksel analizi SPSS 11.5 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgi formu ve mesleki doyum ölçeğinde yer alan veriler ve toplam doyum puanları, bağımsız gruplar için kullanılan t (Independent Samples t Test) ve tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi kullanılarak hesaplanmıştır. Üç ya da daha fazla değişkenin olduğu gruplarda anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post Hoc LSD testi kullanılmıştır.

İstatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyini belirlemede, daha çok sosyal bilimler araştırmalarında geçerli olan .05 anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. BULGULAR ve YORUMLAR

#### 5.1 İlköğretim Sınıf Öğretmenleri ile İlgili Bilgiler

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların sosyo-ekonomik düzeyleri ile ilgili dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Farklı Sosyo Ekonomik Düzeye Sahip Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Dağılımı**

Sosyo Ekonomik Düzey	n	Yüzde (%)
Özel Okul	26	11.5
Üst Düzey	75	33.2
Orta Düzey	52	23.0
Alt Düzey	45	19.9
Birleştirilmiş Sınıf	28	12.4
Toplam	226	100

Tablo 1 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin % 11.5’i özel okullarda, % 33.2’si üst sosyo-ekonomik, % 23.0’ı orta sosyo-ekonomik, % 19.9’u alt sosyo-ekonomik düzeye sahip okullarda görev yaptıkları görülmektedir. Örneklemin % 12.4’ünü ise birleştirilmiş sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	n	Yüzde (%)
Bayan	150	66.4
Erkek	76	33.6
Toplam	226	100



Tablo 2’de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin % 66.4’ünü bayan, % 33,6’sını erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

Yaş Grubu	n	Yüzde (%)
20–29 yaş	44	19,5
30 –39 yaş	91	40,3
40–49 yaş	66	29,2
50–59 yaş	25	11,1
Toplam	226	100

Tablo 3’te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre dağılımları dört gruba ayrılmıştır. Bu gruplamaya göre en yüksek yüzde (% 40,3) 30-39 yaş aralığında olan öğretmenlerde, en düşük yüzde ise (% 11,1) 50-59 yaş aralığında olan sınıf öğretmenlerine aittir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin mezun oldukları bölüm/fakülterlere göre dağılımları Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4: Farklı Kaynaklardan Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Bölüm/Fakülterlere Göre Dağılımı**

Mezun olunan Bölüm/Fakülte	n	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmenliği mezunu	71	31,4
Sınıf Öğretmenliği dışındaki Eğitim Fakültesi mezunu	49	21,7
Diğer fakülte mezunları	106	46,9
Toplam	226	100

Tablo 4'te, mezun olunan bölüm/fakültelerin yüzde olarak sıralamasına bakıldığında diğer fakülte mezunlarının (Ziraat Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Gıda Mühendisliği) en yüksek yüzdeye (% 46.9) sahip oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenliği mezunlarının % 31.4 ile ikinci, Eğitim Fakültesinin sınıf öğretmenliği ana bilim dalı dışındaki bölümlerin (Fizik, Kimya, Tarih, Biyoloji) % 21.7 ile en düşük yüzdeye sahip oldukları göze çarpmaktadır.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin mesleki dağılımlarına göre dağılımları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı**

Kıdem	n	Yüzde (%)
1-5 yıl	36	15.9
6-10 yıl	39	17.3
11-15 yıl	73	32.3
16-20 yıl	22	9,7
21-25 yıl	12	5.3
26 yıl ve üzeri	44	19.5
Toplam	226	100

Tablo 5'ten anlaşıldığı gibi sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre en yüksek yüzde (% 32.3) 11-15 yıl, en düşük yüzde (% 5.3) 21-25 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere aittir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6: Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

Medeni Durum	n	Yüzde (%)
Bekar	31	13.7
Evli	195	86.3
Toplam	226	100

Tablo 6’da, sınıf öğretmenlerinin % 86.3’ünün evli, % 13.7’sinin bekâr olduğu görülmektedir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin çocuk sahibi olup olmama durumlarına göre dağılımları Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7: Sınıf Öğretmenlerinin Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarına Göre Dağılımı**

Çocuk sahibi olup olmama durumu	n	Yüzde (%)
Evet	177	78.3
Hayır	49	21.7
Toplam	226	100

Tablo 7’de sınıf öğretmenlerinin % 78.3’ünün çocuk sahibi olduğu, % 21.7’sinin çocuklarının olmadığı görülmektedir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımlarına Tablo 8’de yer verilmiştir.

**Tablo 8: Sınıf Öğretmenlerinin Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı**

Çocuk Sayısı	n	Yüzde (%)
1-2 çocuk	139	61.5
3-4 çocuk	39	17.3
5 çocuk	28	12.4
6 çocuk	20	8.8
Toplam	226	100

Tablo 8’den anlaşıldığı gibi çocuk sahibi olan sınıf öğretmenlerinden % 61.5 ile en yüksek yüzde 1-2 çocuğa sahip olanlara, en düşük yüzde % 8.8 ile 6 çocuğa sahip olanlara aittir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin özel veya devlet okullarında görev yapma durumlarını gösteren dağılım Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Özel veya Devlet Okullarında Görev Yapma Durumlarına Göre Dağılımı**

Görev Yapılan Okul Türü	n	Yüzde (%)
Özel Okul	26	11.5
Devlet Okulu	200	88.5
Toplam	226	100

Tablo 9’da görüldüğü gibi, özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin yüzdesinin (% 11.5), devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin yüzdesinin (% 88.5) olduğu görülmektedir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayılarını gösteren dağılım Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10: Sınıf Öğretmenlerinin Sınıflarındaki Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı**

Öğrenci Sayısı	n	Yüzde (%)
20 ve altı	62	27.4
21-30	97	42.9
31-40	67	29.6
Toplam	226	100

Sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayılarının üç grupta olduğu görülmektedir. Bu gruplardan en yüksek yüzdeye (% 42.9) 21-30 öğrenci, en düşük yüzdeye (% 27.4) 20 ve altı öğrenci okutan sınıf öğretmenleri olduğu göze çarpmaktadır.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin Birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda görev yapma durumlarına göre dağılımları Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11: Sınıf Öğretmenlerinin Birleştirilmiş veya Müstakil Sınıflarda Görev Yapma Durumlarına Göre Dağılımı**

Sınıf Türü	n	Yüzde (%)
Birleştirilmiş sınıf	28	12.4
Müstakil sınıf	198	87.6
Toplam	226	100

Müstakil sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenleri % 87.6, birleştirilmiş sınıflarda görev yapanların % 12.4 olduğu görülmüştür.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin eşlerinin çalışıp çalışmama durumlarına göre dağılımları Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12: Sınıf Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışıp Çalışmama Durumlarına Göre Dağılımları**

Sınıf Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışıp Çalışmama Durumu	n	Yüzde (%)
Evet	154	76.6
Hayır	47	23.4
Toplam	201	100

Sınıf öğretmenlerinin % 76.6’sının eşlerinin çalıştığı, % 23.4’ünün eşlerinin çalışmadığı görülmektedir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin gelir durumlarına göre dağılımları Tablo 13’te verilmiştir.

**Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin Gelir Durumlarına Göre Dağılımı**

Aylık Gelir	n	Yüzde (%)
1500 YTL'den az	77	34.1
1501-2000 YTL	48	21.2
2001-2500 YTL	44	19.5
2501-3000 YTL	33	14.6
3001 YTL ve yukarısı	24	10.6
Toplam	226	100

Sınıf öğretmenlerinin gelir durumları beş farklı grupta toplanmıştır. Bu gruplardan en düşük yüzde (% 10.6) ile 3001 YTL ve yukarı gelire sahip sınıf öğretmenlerine, en yüksek yüzde (% 34.1) 1501 YTL'den az gelire sahip sınıf öğretmenlerine aittir.

## 5.2 İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Mesleki Doyumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre mesleki doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 14'te verilmiştir.

**Tablo 14: Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeye Sahip Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri**

Sosyo Ekonomik Düzey	n	$\bar{X}$	ss
Özel okul	26	90.04	7.85
Üst düzey	75	82.83	9.94
Orta düzey	52	76.08	12.16
Alt düzey	45	74.78	9.61
Birleştirilmiş sınıf	28	72.89	11.91
Toplam	226	79.27	11.70

Tablo 14'ten anlaşıldığı gibi, okulların üst, orta, alt, özel ve birleştirilmiş sınıflar olmak üzere beş farklı grupta incelendiği görülmektedir. Özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarına ilişkin aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}$  =90.04),

üst SED okullarda çalışanların ( $\bar{X}=82.83$ ), orta SED okullarda çalışanların ( $\bar{X}=76.08$ ), alt SED okullarda çalışanların ( $\bar{X}=74.78$ ) ve birleştirilmiş sınıflarda çalışanların ( $\bar{X}=72.89$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı sosyo-ekonomik düzeye sahip okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin farklar varyans analizi ile incelenmiş olup bulgular Tablo 15'te verilmiştir.

**Tablo 15: Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeye Sahip Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi**

Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
<b>Gruplar Arası</b>	6540.679	4	1635.170	14.881	.000
<b>Gruplar İçi</b>	24283.857	221	109.882		
<b>Toplam</b>	30824.535	225			

Tablo 15 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların sosyo-ekonomik düzeyleri açısından mesleki doyum düzeyleri arasındaki farklara yönelik varyans analizi sonucunda, grupların mesleki doyumlarına ilişkin puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $F= 14.881$ ,  $p= .000$ ). Belirlenen anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile üst, orta, alt ve birleştirilmiş sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenleri arasında mesleki doyum puanları açısından, özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı fark görülmüştür.

Bu sonuç, özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin meslekten aldıkları doyumun daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, özel okulların diğer sosyo-ekonomik düzeye sahip okullara göre, öğretmenlerin ücret, sosyal durumlar, meslektaşlarla ve yöneticilerle olan ilişkilerinde daha doyum sağlayıcı olanaklara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Sönmezer ve Kocabaş (2008) özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile kamuda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında tespit ettikleri anlamlı farklılığın özel okullarda görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşımlardır. Bu bulgunun bu araştırma sonucu ile elde edilen bulguyu desteklediği görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16: Farklı Cinsiyete Sahip Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri**

CİNSİYET	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Bayan	150	80.95	11.57	3.09	.002
Erkek	76	75.95	11.32		

Bayan ve erkek sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puanları arasında anlamlı farkın olduğu görülmektedir ( $t_{224} = 3.09$ ;  $p = 0.002$ ). Bu sonuç, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleklerinden anlamlı düzeyde daha çok doyum sağladıkları şeklindedir.

Direk, Toytok ve Açıkgöz (2007) erkek ve bayan öğretmenlerin orta düzeyde mesleklerinden doyum sağladıklarını belirlemişlerdir. Mesleki doyum açısından ise bayanlar lehine anlamlı fark görülmüştür. Bu bulgu bu araştırma ile elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Literatürde cinsiyet değişkenine göre mesleki doyumun anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılan çalışmalara rastlanmıştır (Koustelios, 2001; Sari, 2004; Tunacan, 2005; Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006; Karahan, 2006; Kınık, 2007; Zhongshan, 2007). Sınıf öğretmenlerinin mesleklerinden aldıkları doyumun bayan öğretmenlerin lehine bir sonuç elde edilmesinde, öğretmenlik mesleğinin bayan mesleği olarak görülmesinin etkisi olduğu söylenebilir. Balcı (1991, s.121-122), araştırmasında öğretmenlik mesleğinde görev alanların yarıya yakınının bayan olduğunu, ev geçindirme zorunluluğu olan erkekler için öğretmenlik mesleğinin özellikle ekonomik açıdan yeterli görülmediği ifade edilmektedir. Bu bulguya dayanarak cinsiyet değişkeni açısından sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerindeki farklılaşmanın, onların öğretmenlik mesleğine olan bakış açılarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Mandıracıoğlu, Leblebici, Yağcıoğlu ve Bakırcı (1998), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Karaköse ve Kocabaş (2006) ve Gençay (2007) yaptıkları



çalışmalarda öğretmenlerin mesleki doyumlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonuçlarını elde etmişlerdir. Adı geçen araştırmalar genellikle metropol şehirlerde yapılan çalışmalardır. Metropollerde görev yapan bayan öğretmenlerin öğretmenliği diğer mesleklere göre daha avantajlı görmemeleri erkeklere göre mesleki doyumlarının farklılaşmamasında etkili olabileceği söylenebilir. Bu araştırma örneklemindeki bayan öğretmenlerin ise öğretmenliği bir bayan mesleği olarak görmeleri ve bu nedenle mesleki doyumlarının farklılaştığı düşünülebilir.

Sınıf öğretmenlerinin farklı yaş gruplarındaki durumlarına göre mesleki doyumlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17: Farklı Yaş Gruplarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Yaş Grubu	n	$\bar{X}$	ss
20–29 yaş	44	73.57	11.66
30 –39 yaş	91	77.51	11.87
40–49 yaş	66	82.21	9.99
50–59 yaş	25	87.96	8.51
Toplam	226	79.27	11.70

Sınıf öğretmenlerinin yaş aralıklarına göre dört farklı grupta incelendikleri görülmektedir. 20-29 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X}=73.57$ ), 30-39 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X}=77.51$ ), 40-49 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X}=82.21$ ) ve 50-59 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X}=87.96$ ) mesleki doyum ortalama puanlarına sahip oldukları görülmektedir.

Farklı yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin farklar varyans analizi ile incelenmiş olup bulgular tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18: Farklı Yaş Gruplarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi**

Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	4173.002	3	1391.001	11.587	.000
Gruplar İçi	26651.533	222	12.052		
Toplam	30824.535	225			

Farklı yaş gruplarındaki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F= 11.587$ ;  $p= .000$ ). Elde edilen bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak amacıyla LSD testi uygulanmıştır. Sonuçta, yaşları 50-59 ile 20-29, 30-39 ve 40-49 yaş grupları arasında yaşları 50-59 arası olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Bu sonuç, yaşın ilerlemesine paralel olarak mesleki doyumun arttığını göstermektedir. Elde edilen bu bulgu, yaşı ilerlemiş olan sınıf öğretmenlerinin mesleğe ve yaşama karşı var olan beklentilerinin, genç olan meslektaşlarına göre daha az olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Zhongshan (2007), ilköğretim I. kademedeki görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin yaşlarının artmasıyla mesleklerinden aldıkları doyumunda arttığı bulgusunu elde etmiştir. Mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin işlerine karşı hissettikleri coşkunun 50'li yaşlara kadar düşük düzeyde olduğu ve mesleklerinin onlar için daha az cazibeli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sicim (2007), ilköğretimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin işlerinden sağladıkları doyum kaynakları ile yaş arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Sınıf öğretmenleri arasında genç olanların kendilerinden daha yaşlı olan sınıf öğretmenlerine göre ek imkânlardan, iş araç-gereçlerinden, adalete olan inançları ve sorumluluk alma duygusu gibi değişkenler açısından daha düşük düzeyde doyum sağladıkları bulgusu elde edilmiştir. Araştırma sonuçları ile elde edilen bulgular, bu araştırma sonucunda elde edilen bulguları desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mezun oldukları bölüm/fakültelerine göre mesleki doyumlarına ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 19'da verilmiştir.

**Tablo 19: Farklı Kaynaklardan Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Mezun olunan Bölüm/Fakülte	n	$\bar{X}$	ss
Sınıf Öğretmenliği mezunları	71	74.82	12.11
Sınıf Öğretmenliği Dışındaki Eğitim Fakültesi mezunları	49	83.98	9.04
Diğer fakülte mezunları	106	80.10	11.58
Toplam	226	79.27	11.70

Farklı kaynaklardan gelen sınıf öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenliği mezunu olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamalarına ( $\bar{X}=74,82$ ), Eğitim Fakültelerinin sınıf öğretmenliği bölümü dışındaki bölümlerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamalarına ( $\bar{X} = 83.98$ ), diğer fakültelerden mezun olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamalarına ( $\bar{X} = 80.10$ ) sahip olduğu görülmektedir.

Farklı kaynaklardan gelen sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin farklar varyans analizi ile incelenmiş olup bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20: Farklı Kaynaklardan Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi**

Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	2563.540	2	1281.770	10.114	.000
Gruplar İçi	28260.996	223	126.731		
Toplam	30824.535	225			

Sınıf öğretmenlerinin ortalama mesleki doyum puanları ile mezun oldukları bölüm/fakülte arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $F= 10.114$ ;  $p=.000$ ). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılığın sınıf öğretmenliği bölümü dışındaki eğitim fakültesi mezunlarının lehine olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile diğer fakülte mezunları ve sınıf öğretmenliği dışındaki eğitim fakültesi mezunları, sınıf öğretmenliği mezunlarına göre mesleklerinden daha çok doyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuç, sınıf öğretmenliği bölümü mezunu olan öğretmenlerin, eğitimini almış oldukları meslekten, diğer fakülte/bölüm mezunlarına göre daha yüksek beklenti içerisinde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Diğer fakülte/bölüm mezunları bir iş bulmuş olmanın verdiği olumlu duygusal durum ile görev yaptıkları meslekten doyum sağlıyor olabilirler. Sınıf öğretmenliği mezunu olan öğretmenler meslekte görev yapan diğer öğretmenlere göre kendilerini daha yetkin görmelerinden dolayı farklı bir ödül beklentisi içinde olabilirler. Bu durumun sınıf öğretmenliği mezunu olan sınıf öğretmenlerinin diğer bölüm mezunlarına göre meslekten daha az doyum sağlamalarında etkili olduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde bu çalışma sonuçlarını destekler nitelikte çalışmalar olduğu görülmektedir. Kaya (2007), eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında, eğitim fakültesi ile fen-edebiyat fakültesi mezunlarının orta seviyede, yüksek okul mezunu olanların ise yüksek düzeyde işlerinden doyum sağladıkları sonucuna varmıştır. Sicim (2007) sınıf öğretmenlerinin çalışma ortamından duydukları doyum düzeyinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bu sonuca göre ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere göre çalışma ortamından anlamlı düzeyde doyum sağladıkları sonucu elde edilmiştir. Adı geçen araştırma sonuçları da bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 21’de gösterilmiştir.

**Tablo 21: Mesleki Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Kıdem	n	$\bar{X}$	SS
1-5 yıl	36	72.86	11.10
6-10 yıl	39	74.36	11.59
11-15 yıl	73	79.97	11.32
16-20 yıl	22	78.82	10.61
21-25 yıl	12	83.00	10.18
26 yıl ve üzeri	44	86.91	9.10
Toplam	226	79.27	11.70

Tablo 21 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine yönelik mesleki doyum puanlarının 26 yıl ve üzeri çalışanların aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X} = 86.91$ ) en yüksek, 1–5 yıl arası çalışan öğretmenlerin en düşük aritmetik ortalamaya ( $\bar{X} = 72.86$ ) sahip oldukları görülmüştür.

Mesleki kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin farklar varyans analizi ile incelenmiş olup bulgular tablo 22’te verilmiştir.

**Tablo 22: Mesleki Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi**

Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	5194.401	5	1038.880	8.917	.000
Gruplar İçi	25630.134	220	116.501		
Toplam	30824.535	225			

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $F= 8.917$ ;  $p= .000$ ). Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkeni için mesleki doyumları arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla uygulanan LSD testi sonucunda, anlamlı farklılığın 26 yıl ve üzeri çalışan sınıf öğretmenlerinin lehine olduğu görülmüştür.

Elde edilen bu bulgu, meslekte geçirilen sürenin artmasıyla meslekten alınan doyumun arttığını göstermektedir. Meslekte geçirilen sürenin artmasıyla, çalışanların mesleklerini daha çok benimsemiş olmaları bu sonuç üzerinde etkili olmuş olabilir. Literatürde çalışma süresinin artmasıyla çalışanların mesleklerinden daha fazla doyum sağladıklarını gösteren çalışmalara rastlanılmaktadır (Ataoğlu vd., 2000, Karlıdağ vd., 2000). Bazı çalışmalarda ise hizmet süresinin artması ile çalışanların işlerinden aldıkları doyumun düştüğüne yönelik sonuçlar elde edilmiştir (İncir, 1990; Sarı, 2004).

Demirel (2006), Denizli ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir. Araştırmanın sonucuna göre 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan sınıf

öğretmenlerinin, 11-19 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerine göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Qualls (2008), meslekte geçirilen süre ile iş doyum arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, bu iki değişken arasında zayıf fakat olumlu bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Yapılan bütün bu araştırma sonuçlarının, bu araştırma bulgularını destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 23'te verilmiştir.

**Tablo 23: Medeni Durumlarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri**

Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Bekar	31	77.94	11.77	-0.683	.496
Evli	195	79.48	11.71		

Tablo 23 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ( $t_{224} = -0.683$ ;  $p = .496$ ).

Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin mesleklerinden aldıkları doyumda medeni durum faktörünün önemli olmadığını göstermektedir.

Dilsiz (2006), öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dilsiz'in (2006) araştırmasında elde ettiği bu sonuç, bu araştırmanın bulguları ile benzerdir. Medeni durumun mesleki doyum üzerinde anlamlı farklılık oluşturmaması, sınıf öğretmenlerinin özel yaşantılarını iş ortamına yansıtmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Sınıf öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını saptamak amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 24'te verilmiştir.

**Tablo 24: Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri**

Çocuk sahibi olma durumu	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Çocuğu olanlar	177	80.67	10.99	3.493	.001
Çocuğu olmayanlar	49	74.22	12.89		

Sınıf öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $t_{224} = 3.493$ ;  $p = .001$ ).

Bu sonuç, çocuk sahibi olan sınıf öğretmenlerinin çocuk sahibi olmayan sınıf öğretmenlerine göre mesleklerinden daha fazla doyum elde ettiklerini göstermektedir.

Bu sonuç, çocuk sahibi olan öğretmenlerin, çocuk sahibi olmayanlara göre, çocuklarla daha olumlu ve nitelikli düzeyde bir iletişime sahip oldukları söylenebilir. Çünkü çocuk sahibi olan bireyler çocukları yakından tanıma olanağına sahip olmaktadır. Dolayısıyla odak noktası çocuklar olan sınıf öğretmenleri için bu durum, mesleklerinden sağladıkları doyum üzerinde olumlu yönde etkide bulunmuş olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayılarına göre mesleki doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 25’de gösterilmiştir.

**Tablo 25: Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Çocuk Sayısı	n	$\bar{X}$	ss
1–2 çocuk	139	79.20	11.12
3–4 çocuk	39	85.92	8.59
5 çocuk	28	78.10	11.64
6 çocuk	20	68.45	12.95
Toplam	226	79.27	11.70

Tablo 25’te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayısına göre 1-2 çocuğu olan sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 79.20$ ), 3-4 çocuk sahibi olan sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 85.92$ ), 5 çocuğu olan sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 78.10$ ) ve 6

çocuğu olan sınıf öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 68.45$ ) ortalama puanlara sahip oldukları görülmektedir.

Sahip oldukları çocuk sayısına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin farklar varyans analizi ile incelenmiş olup bulgular tablo 26’de verilmiştir.

**Tablo 26: Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi**

Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	4108.599	3	1369.533	11.380	.000
Gruplar İçi	26715.936	222	120.342		
Toplam	30824.535	225			

Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayısına göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $F= 11.380$ ;  $p= .000$ ). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla uygulanan LSD testi sonucunda, 3-4 çocuk sahibi olan sınıf öğretmenlerinin 1-2, 5 ve 6 çocuğa sahip olan sınıf öğretmenlerine göre mesleklerinden anlamlı düzeyde daha fazla doyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. 6 çocuğu olan sınıf öğretmenlerinin diğer tüm gruplara göre mesleklerinden daha az doyum elde ettikleri görülmüştür.

Elde edilen bu sonuç, gelenekçi kültürde 1 veya 2 çocuğun az olduğu düşüncesinin öğretmenler üzerinde rahatsızlık oluşturmasından kaynaklanmış olabilir. 5 ve daha çok çocuğu olan öğretmenler ise yaşam şartları ve ekonomik olarak geçim zorluğu nedeniyle bir takım sıkıntılar içerisinde olabilirler. Her iki durumda da öğretmenler sıkıntı yaşayabilmektedirler. Bu araştırmada 3-4 çocuğu olan öğretmenler lehine bulunan farklılığın açıklanan durumla ilgili olabileceği düşünülebilir.

Sınıf öğretmenlerinin özel veya devlet okullarında görev yapma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 27’te verilmiştir.



**Tablo 27: Özel veya Devlet Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri**

Görev Yapılan Okul Türü	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Özel Okul	26	90.03	7.85	7.005	.000
Devlet Okulu	200	77.87	11.40		

Özel veya devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ( $t_{224} = 7.005$ ;  $p = .000$ ). Bu fark özel okullar lehinedir.

Özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin devlet okullarında çalışanlardan daha iyi çalışma ortamlarına, arkadaşlık ilişkilerine ve sosyal olanaklara sahip olmalarının bu sonucu ortaya çıkardığı söylenebilir. Karaköse ve Kocabaş (2006), özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum arasında özel okullar lehine anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Bu sonuç, bu çalışma ile elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin sınıflarında öğrenim verdikleri öğrenci sayılarına göre mesleki doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 28'de gösterilmiştir.

**Tablo 28: Sınıflarındaki Öğrenci Sayılarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Öğrenci Sayısı	n	$\bar{X}$	ss
20 ve altı	62	79.59	12.35
21-30	97	77.81	11.59
31-40	67	81.10	11.14
Toplam	226	79.27	11.70

Sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayılarına göre 20 ve altı öğrencisi olan sınıf öğretmenleri ( $\bar{X} = 79.59$ ), 21-30 arası öğrencisi olan sınıf öğretmenleri ( $\bar{X} = 77.81$ ), 31-40 öğrencisi olan sınıf öğretmenleri ( $\bar{X} = 81.10$ ) olmak üzere üç grupta incelenmiştir.

Sınıflarındaki öğrenci sayılarına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin farklar varyans analizi ile incelenmiş olup bulgular Tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo 29: Sınıflarındaki Öğrenci Sayılarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi**

Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	430.329	2	215.165	1.579	.209
Gruplar İçi	30394.206	223	136.297		
Toplam	30824.535	225			

Tablo 29 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayılarına göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $F= 1.579$ ;  $p= .209$ ). Bu sonuç, sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayısı bakımından mesleklerinden aldıkları doyuma bir değişiklik olmadığını göstermektedir.

Öğrenci sayısının fazla ya da az olmasının sınıf öğretmenlerinin mesleki olanaklarını çok etkilemediğinden böyle bir sonucun ortaya çıktığı söylenebilir. Akın (2006), yaptığı araştırmada, öğretmenlerin sınıflarındaki öğrenci sayılarına göre mesleki doyumlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucunu elde etmiştir. Bu sonuç bu araştırma ile elde edilen bulguyu desteklemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin birleştirilmiş veya müstakil sınıflı okullarında görev yapma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 30’da verilmiştir.

**Tablo 30: Birleştirilmiş veya Müstakil Sınıflarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri**

Sınıf Türü	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Birleştirilmiş sınıf	28	72.89	11.91	-3.140	.002
Müstakil sınıf	198	80.17	11.42		

Birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puanları arasında anlamlı fark olduğu ( $t_{224} = -3.140$ ;  $p = .002$ ) ve bu farkın müstakil sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin lehine olduğu görülmüştür.

Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin birden fazla sınıfı bir arada okutuyor olmalarının, eğitim-öğretim etkinliklerinin yanı sıra yönetim işleri ile de ilgileniyor olmalarının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Yıldız (2007) köy ve şehirde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği araştırmasında, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlerin iş doyumunun diğer sınıfları okutan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, merkezde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu, köyde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Şahin (2003), birleştirilmiş sınıf uygulamasına ilişkin öğretmenlerin görüşlerine yer verdiği çalışmada, öğretmenlerin kendilerini mesleki anlamda yalnız, güçsüz, başarısız ve kimsesiz hissettikleri sonucunu elde etmiştir. Araştırma bulgularında, birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin kendilerini ikinci sınıf bir öğretmen olarak algıladıkları, birleştirilmiş sınıflarda görev yapmak yerine müstakil sınıflarda görev yapmayı tercih ettikleri ortaya konulmuştur. Bu görüşler doğrultusunda öğretmenlerin %91'i birleştirilmiş sınıf uygulamasına son verilmesini, bu tür uygulamaların mesleki motivasyonlarını olumsuz yönde etkilendiğini belirtmişlerdir.

Mason ve Burns (1995) aynı konuda yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlar bulmuşlardır. Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan 35 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, öğretmenlerin 27'sinin (%77) birleştirilmiş sınıflarda görev yapmayı tercih etmedikleri ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu tür okullarda görev yaptıklarından dolayı olumsuz tutuma sahip oldukları yönünde görüş bildirmişlerdir.

Yapılan bu araştırma sonuçlarının bu çalışma ile elde edilen bulguları desteklediği görülmektedir. Konuya araştırma bulguları ışığında bakıldığında birleştirilmiş sınıflarda görev yapmanın öğretmenlerin mesleki doyumlarının düşmesinde kendilerini yalnız, güçsüz, başarısız, eksik ve ikinci sınıf öğretmen olarak görmüş olmalarının etkili olduğunu düşündürmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin eşlerinin çalışıp çalışmama durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 31'de verilmiştir.

**Tablo 31: Eşlerinin Çalışıp Çalışmama Durumlarına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Değeri**

Sınıf Öğretmenlerinin Eşlerinin Çalışıp Çalışmama Durumu	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Evet	154	79.45	12.10	-.552	.582
Hayır	47	80.53	10.37		

Sınıf öğretmenlerinin eşlerinin çalışıp çalışmama durumlarına göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $t_{199} = -.552$ ;  $p = .582$ ).

Bu sonuç, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının, eşlerinin bir iş sahibi olup olmama durumlarına göre değişmediğini göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin eşlerinin çalışıp çalışmama durumu, mesleki olarak sınıf öğretmenlerinin iş ortamlarını doğrudan etkilemediğinden bu sonuç ortaya çıkmış olabilir. Ayrıca çalışan eşlerin aile bütçesini getireceği katkı düşünüldüğünde, bu çalışmada eşlerin çalışma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının farklılaşmaması, elde edilen gelirin yeterli görüldüğü şeklinde yorumlanabilir.

Sınıf öğretmenlerinin aylık toplam gelirlerine göre mesleki doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo 32: Aylık Toplam Gelirlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	ss
1500 YTL’den az	77	77.12	11.62
1501–2000 YTL	48	82.10	11.58
2001–2500 YTL	44	78.77	12.42
2501–3000 YTL	33	78.64	12.62
3001 YTL ve yukarısı	24	82.37	8.19
Toplam	226	79.27	11.70

Sınıf öğretmenlerinin aylık toplam gelirlerine göre mesleki doyum puanları beş grupta incelenmiştir. Aylık toplam geliri 1500YTL’den az olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları ( $\bar{X} = 77.12$ ), 1501-2000 YTL arası olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları ( $\bar{X} = 82.10$ ), 2001-2500 YTL arası

olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları ( $\bar{X} = 78.77$ ), 2501-3000 YTL arası olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları ( $\bar{X} = 78.64$ ), 3001 YTL arası olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları ( $\bar{X} = 82.37$ ) olduğu görülmüştür.

Aylık toplam gelirlerine göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin farklar varyans analizi ile incelenmiş olup bulgular tablo 33'de verilmiştir.

**Tablo 33: Aylık Toplam Gelirlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Varyans Analizi**

Varyans Analizi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	986.786	4	246.697	1.827	.125
Gruplar İçi	29837.749	221	135.012		
<b>Toplam</b>	30824.535	225			

Sınıf öğretmenlerinin aylık toplam gelirlerine göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F= 1.827$ ;  $p= .125$ ). Bu sonuç, sınıf öğretmenlerinin aylık toplam gelirlerinin mesleki doyum düzeyleri üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin aylık maaşları ile birlikte toplam gelirleri dikkate alındığından bu sonuç ortaya çıkmış olabilir. Sınıf öğretmenlerinin sadece aylık maaşlarını dikkate alan araştırmalarda ise ücret faktörünün mesleki doyumun farklılaşmasında etkili olduğu bulgulanmıştır. Şahin (1999) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ücret boyutundan doyumsuz oldukları bulgusunu elde etmiştir. Gergin (2006) araştırmasında, iş doyumunun ücret boyutuna ilişkin olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin, aldıkları maaşı yeterli bulmadıkları, öğretmenliğin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamadığını düşündükleri, diğer memuriyetlere göre kendilerine adil bir ücret tespiti yapılmadığını belirttiklerini ortaya koymuştur. Ücret değişkenine göre yapılan istatistiksel analizler sonucunda, en yüksek ücreti alan öğretmenlerin, mesleklerinden daha fazla doyum sağladığı tespit edilmiştir. Yıldırım (2006), resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum ile ücret miktarı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenler ücret miktarından en az düzeyde tatmin olduklarını ifade etmişlerdir.

Yapılan araştırmalar, sınıf öğretmenlerinin ücretlerinden memnun olmadıklarını göstermektedir. Bu bağlamda ücret faktörüne göre sınıf öğretmenlerinin mesleklerinden aldıkları doyumun düşük olması son derece anlamlı görünmektedir. Sınıf öğretmenlerinin ekonomik kaygı yaşamaları, okulda geçirilen süre içerisinde kendilerini sınıf içi-dışı konularda rahatsız edebileceğinden, meslekten alacakları doyumunu olumsuz yönde etkiliyor olabilir.

## ALTINCI BÖLÜM

### 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 6.1 Sonuçlar

1) Sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların sosyo-ekonomik düzeylerine göre, üst sosyo-ekonomik, alt sosyo-ekonomik, orta sosyo-ekonomik, özel okul ve birleştirilmiş sınıflı okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında, özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık elde edilmiştir ( $F= 14.881$ ,  $p= .000$ ).

2) Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mesleki doyumları arasında bayanların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $t_{224}= 3.09$ ;  $p= 0.002$ ).

3) Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre, 20-29, 30-39, 40-49 yaş grubundaki sınıf öğretmenleri ile 50-59 yaş grubunda yer alan sınıf öğretmenleri arasında mesleki doyumları açısından 50-59 yaş grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F= 11.587$ ;  $p= .000$ ).

4) Farklı kaynaklardan gelen sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında sınıf öğretmenliği bölümü dışındaki eğitim fakültesi mezunlarının lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F= 10.114$ ;  $p= .000$ ).

5) Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 yıl ve üzeri görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F= 8.917$ ;  $p= .000$ ).

6) Sınıf öğretmenlerinin medeni durumları ile mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $t_{224}= -0.683$ ;  $p= .496$ ).

7) Sınıf öğretmenlerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre mesleki doyumları arasında çocuk sahibi olan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $t_{224}= 3.493$ ;  $p= .001$ ).

8) Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayısına göre, 1-2, 3-4, 5-6, 7 ve üzeri çocuğa sahip olan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında 3-4 çocuğa sahip olan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $F= 11.380$ ;  $p= .000$ ).

9) Sınıf öğretmenlerinin özel veya devlet okullarında görev yapma durumları ile mesleki doyumları arasında özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $t_{224} = 7.005$ ;  $p = .000$ ).

10) Sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrenci sayılarına göre mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F = 1.579$ ;  $p = .209$ ).

11) Sınıf öğretmenlerinin müstakil veya birleştirilmiş sınıflarda görev yapma durumlarına göre mesleki doyumları arasında müstakil sınıflarda görev yapan sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $t_{224} = -3.140$ ;  $p = .002$ ).

12) Sınıf öğretmenlerinin eşlerinin çalışıp çalışmama durumlarına göre mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $t_{199} = -.552$ ;  $p = .582$ ).

13) Sınıf öğretmenlerinin aylık toplam gelirlerine göre mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F = 1.827$ ;  $p = .125$ ).



## 6.2 Öneriler

1) Mesleğe yeni başlamış olan sınıf öğretmenlerine hizmet içi eğitim verilerek bu öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri artırılabilir.

2) Mesleki deneyimi az olan sınıf öğretmenlerine karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik ilköğretim müfettişleri tarafından rehberlik yapılabilir.

3) Sınıf öğretmenliği bölümü mezunu olan sınıf öğretmenlerine uzman veya başöğretmenlik atamalarında kolaylıklar sağlanarak mesleki doyumlarını artırılmasına katkı sağlanabilir.

4) Öğretim sürecinde öğrencilere mesleki rehberlik çalışmaları yapılarak, ileride doyum alabilecekleri mesleklere yöneltilmesi sağlanabilir.

5) Farklı kaynaklardan gelen sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında sınıf öğretmenliği bölümü dışındaki eğitim fakültesi mezunlarının lehine anlamlı farklılaşmasının hangi sebeplerden kaynaklandığını ortaya çıkaracak araştırmalar yapılabilir.

6) Eğitim fakültelerinde öğrenim gören sınıf öğretmeni adaylarına öğretmenlik mesleği ile ilgili duyuşsal alanlarına hitap eden, ruhsal sağlıklarını artırıcı, kişisel gelişimlerine katkı sağlayabilecek derslerin içerikleri yeniden gözden geçirilebilir.

7) Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının çeşitli değişkenlere göre neden farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmak için nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir.

8) Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını konu alan meta-analiz çalışmaları yapılabilir.

### KAYNAKÇA

- Ada, Şükrü. Sınıf Yönetimi, (Ed:Zeki KAYA), PegemA Yayıncılık, Ankara, 2007
- Adair, John Eric. Etkili Motivasyon: İnsanlardan En İyi Verimi Nasıl Alabilirsiniz? (Çeviri: Salih UYAN), Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul, 2005
- Akbaba, Sırrı. Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:155–156, Yaz-Güz, 2002
- Akbaş, Günay. İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirlenmesi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006
- Akçamete, G., Kaner, S, Sucuoğlu, B. Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2001
- Akın, Uğur. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tokat, 2006
- Akın, U., Koçak, R. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı:51, 2007
- Akman, Y., Kelecioğlu, H, Bilge, F. Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşler, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 30, 2006
- Aliyev, Ramin. Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2004
- Altunok, Şeref. Sınıf Öğretmenlerinin Kendini Kabul Düzeyleri ile Mesleki Doyum Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi), Erzurum, 2003
- Ataklı, A, Dikmetaş, E. The Job Satisfaction of The Manager and Clinic Secretary, Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yıl:4, Sayı:8, Kasım 2001
- Ataoğlu, A., İçmeli, C., Özçetin, A. Hekimlerde Mesleki İş Doyumu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi, Sayı: 2, 2000

- Aydın, Meltem. Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi), Mersin, 2007
- Aydın, Deniz. Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006
- Aydın, Hamdi A. Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım (Ed: M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik), Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2008
- Ayık, Ahmet. İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetmelik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum, 2000
- Aytaş, Fazıl. Genel Lise, Anadolu Lisesi Ve Fen Lisesinde Çalışan Yönetici Ve Öğretmenlerin Kendi İş Doyumlarına İlişkin Algıları, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bolu, 2005
- Azar A. ve R. Henden.“Alan Dışından Atanmanın İş Doyumuna Etkileri: Sınıf Öğretmenliği Örneği”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2: 323–349, 2003
- Barnett, J.H., Karson, M.J. Managers, Values and Executive Decisions: An Exploration of the Role of Gender, Career Stage, Organizational Level, Function and Results in Managerial Decision-Making, Journal of Business Ethics, 747-748, 1989
- Barutçugil, İsmet. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004
- Baş, Türker. Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, S.19–37, 2002
- Başaran, İbrahim Ethem. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası, Ankara, 2000, Üçüncü Baskı
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32, 32-41, 2007
- Bilz, Julie A. Teacher Career Stages and Job Satisfaction, Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Education, Walden University, 2008

- Bingöl, Dursun. İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2006, 6. Basım
- ..... Personel Yönetimi, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1997, Üçüncü Baskı
- Birlik Arslan, Münire. Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir, 1999
- Bishay, Andre. Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method, Journal of Undergraduate Sciences, 3, 147-154, Fall, 1996
- Borg, Mark G., Riding, Richard J. Occupational Stress and Satisfaction in Teaching, British Educational Research Journal, Vol. 17, No. 3, pp. 263-281, 1991
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırılması, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(11):1-18, 2008
- Brush, D.H., Moch, M.K., Pooyan, A. Individual Demographic Differences and Job Satisfaction, Journal of Occupational Behaviour, Vol:8/2, 1987, pg.139-156
- Camilli, K.A. Teacher Job Satisfaction and Teacher Burnout as A Product of Years of Experience in Teaching, A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements of the Master of Arts Degree Of The Graduate School At Rowan University, 2004
- Cencirulo, Roy S. The Relationship Between Hardiness and Job Satisfaction İn Elementary School Teachers, A Dissertation Presented To The Faculty Of The School Of Education La Sierra University İn Partial Fulfillment Of The Requirements Fort He Degree Doctor Of Education, 2001
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?, Journal of Occupational & Organizational Psychology, Mar96, Vol. 69 Issue 1, 25p, 9 charts; (AN 9604101535), 1996
- Çelik, Vehbi. Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2002
- Çetinkanat, Canan. Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000

- Demirel, Filiz. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri(Denizli İli Örneği), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli, 2006
- Deniz, Mehmet. Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler (Ed: Mehmet Tikici), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005
- Dikmen, Ahmet A. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:50, No:3-4, Haziran-Aralık, 1995
- Dil, Meltem. İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya, 2005
- Dilekmen, Mücahit. Psikolojik Gereksinimler Öğretmen Adayları Üzerine Bir Araştırma, Araştırma Yayınları, Ankara, 2005a
- ..... Başarı ve Saldırganlık Gereksinimi Öğretmen Adayları Üzerine Bir Araştırma, Araştırma Yayınları, Ankara, 2005b
- Dilsiz, Bülent. Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2006
- Dimock, Victoria B. And Kathleen M. McGree. "Leading Change From The Classroom: Teachers as Leaders", SDL Issues...about Change, Volume 4, Number 4, 1995, <http://www.sedl.org/change/issues/issues44.html> 10.07.2008
- Direk, A., Toytok, Eşef H., Açıkgöz, Abdurrahman. Farklı Kurum ve Branşlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: (Zonguldak İli Örneği), 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Tokat, 2007
- Ercan, Leyla. Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar (Leyla KÜÇÜKAHMET), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001
- Erçetin, Ş. Şule. İlk Günden Baş Öğretmenliğe, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2004
- Eren, Erol. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2007
- Genç, Müge. Özel ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006

- Gençay, Ökkeş A. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 15, No: 2, 2007
- Gençer, Ali. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 2002
- Gergin, Barış. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri(Çorum İli Örneği), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2006
- Gezer, K., Kaya, Y. ve Köse, S. Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Bölümlerini Seçme Nedenleri: Ailenin Rolü, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Tokat/Türkiye, 5-7 Eylül 2007
- Giddens, Anthony. Sosyoloji, (Çeviri: Hüseyin Özel-Cemal Güzel), Ayraç Yayıncılık, Ankara, 2000
- Goetz, Anne. Relationship Between Teacher Job Satisfaction and Teacher Training, A Thesis Submitted in Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Arts, Kean University Of New Jersey, 2001
- Gülay, Hüseyin Ersin. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya, 2006
- Hamamcı, Z., Göktepe, E.O., İnanç, N. Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Gelişim ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt/Vol:III, Sayı/No:24, Eylül/September, 2005
- Hunt, John W., Saul, Peter N. The Relationship of Age, Tenure and Job Satisfaction in Males and Females, Academy of Management Journal, 18 (4), 690-702, 13p, 7 charts; (AN 4408012), 1975
- Huysman, John T. Rural Teacher Satisfaction: An Analysis of Beliefs and Attitudes of Rural Teachers' Job Satisfaction, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in the Department of Educational Research, Technology and Leadership in the College of Education at the University of Central Florida Orlando, Florida, 2007

- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H., Erat, S. Ücret, Kariyer Ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11 (1), 167–176, 2004
- İncir, G. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Produktivite Merkezi Yayınları(401), Ankara, 1990
- Kakabadse, A., Bank, J. and Vinnicombe, S. Working in Organisations, Gower Publishing Company, USA, 2004
- Karahan, Çiğdem. İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir, 2006
- Karaköse, T., Kocabaş, İ. Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri, Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2(1): 3-14, 2006
- Karlıdağ, R., Ünal, S., Yoloğlu, S. Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt:11, Sayı:1, 2000  
[http://www.psikiyatridizini.org/viewarticle.php?article\\_id=2527](http://www.psikiyatridizini.org/viewarticle.php?article_id=2527) 16.06.2008
- Kartal, Şefik. Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri, 2006
- Kaya, Muzaffer. Kısmi Zamanlı Geçici Öğretici olarak Görevlendirilen Personelin İş Doyum Düzeyleri, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2007
- Keser, Aşkın. Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayıncılık, İstanbul, 2006, Birinci Baskı
- Kılıç, Durmuş. Eğitim Bilimine Giriş, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2009
- ..... Öğrenci, Öğretmen Adayları, Öğretmen ve Öğretim Elemanları Gözüyle Öğretmen, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:5, Sayı:1-2-3, Ankara, 2001
- Kınık, Serenay. Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 2007

- Koç, Mustafa. Rehberlik (Ed: Nurten Sargı), Mikro Yayıncılık, Ankara, 2003
- Koustelios, A.D. Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers, The International Journal of Educational Management,15, 6/7; ABI/INFORM Global, 354–358, 2001
- Kozak Akoğlan, Meryem. Konaklama İşletmelerinde İş Analizi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1325-Eskişehir Meslek Yüksek Okulu Yayınları, No.11, Eskişehir, 2001
- Kula, Ahmet. Öğretmenlerin Mesleki Tatminlerinde Cinsiyetin Rolü, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi), Sakarya, 1999
- Kulaksızoğlu, Adnan. Ergenlik Psikolojisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2007, Dokuzuncu Basım
- Kuruüzüm, A., Çelik, N. İkinci Mertebe Faktör Modeli ile Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29:137-146, 2005
- Kutanis, Rana Özen. Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları), Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2006
- Kuzgun, Yıldız. Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000
- ..... Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2006, İkinci Baskı
- ..... Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No.118, Ankara, 1982
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S. ve Hamamcı., Z. PDR’de Kullanılan Ölçekler (Ed: Yıldız KUZGUN, Feride BACANLI), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005
- Lawler, Edward E. Organizational Behavior: Readings and Cases (Ed: Hugh J. Arnold and Daniel A. Ondrack), 3rd Edition, Woodsworth: U of T, 1977
- Locke, Edwin A. What is Job Satisfaction?, American Psychological Association, Washington DC, 1968



- Mandıracıoğlu, A., Leblebici, ., Yağcıoğlu, D., Bakırcı, N. Bir Yağ Kombinasyonunda alışanların İş Doymularının Değerlendirilmesi, 6. Ergonomi Kongresi, M.P.M. Yayın No: 622: 445-457, 1998
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality, Harper&Row Publisher, New York, 1970, Second Edition
- Mason, Dewayne A., Burns, Robert B. Teacher's Views of Combination Classes, The Journal of Educational Research, 89, 1, 36-45, 1995
- Mersin, Yunus. Din Gevlilerinde Mesleki Doym, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2007
- Meziroğlu, Murat. Sınıf ve Branş ğretmenlerinin İş Doym Düzeylerinin llmesi (Zonguldak İli rneği), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak, 2005
- Miner, John B. Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership. Armonk, NY, USA: M.E Sharpe, Inc., 2006
- Minibaş-Poussard, Jale., rgtte Kişisel Gelişim(Ed: A.Esra Aslan), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2002
- Nelson, L. Debra and Quick, J. Campbell. Organizational Behavior (Foundations, Realities and Challenges), West Publishing Company, Alternate Edition, 1995
- Organ, D.W. Restatement of Satisfaction-Performance Hypothesis, Journal of Management, Vol:14/4, s.547-557, 1988
- ncel Taştemel, Azize. Üniversite ğretim Elemanlarının Meslek Doym Düzeylerine Yönelik Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, 1998
- Özden, Yüksel. Eğitimde Yeni Değerler Eğitimde Dönüşüm, PegemA Yayıncılık, Ankara, 2005, Geliştirilmiş Altıncı Baskı
- zkalp, Enver; Kirel, iğdem. Örgütsel Davranış, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:923, Aıkğretim Fakültesi Yayınları, No: 496, 2001, 6. Basım
- zsoy, Osman. Değerşen Dnyada Meslek Seçimi Geleceğin Meslekleri, Hayat Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri, İstanbul, 2005
- Palachuvattil, Anne Maria. Factors Affecting Teacher Job Satisfaction in Private and Stateowned Schools Under Kottayam Co-Operative Agency, [www.education.au.edu/files/Abstracts2004-9.pdf](http://www.education.au.edu/files/Abstracts2004-9.pdf), 2004

- Papadopoulos, Constantine. Teacher Job Satisfaction of Elementary Teachers in The Northern Mariana Islands, USA, Abstract of a Dissertation Submitted to the Graduate School of The University of Southern Mississippi in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, 2003
- Parker, R. Francine. A Comparative Study of Teacher Satisfaction Levels In New Jersey Public Middle Schools In District Factor Groups A, B, C, and DE, Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education Seton Hall University, 2006
- Qualls, A. Lisa. Factors That Affect Job Satisfaction Among Teachers In Two Selected Milwaukee Charter Schools, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University, March 2008
- Rich, Samuel B. Teacher Job Satisfaction As It Relates to School-Based Decision Making in Three Western Kentucky Elementary Schools: Perceptions of a New Element in Teaching, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Education at the University of Kentucky, 2000
- Rinehart, James S.; Short, Paula M. Job Satisfaction and Empowerment Among Teacher Leaders, Reading Recovery Teachers and Regular Classroom Teachers, Education, Vol. 114 Issue 4, p570, 11p, 5 charts; (AN 9410103377), 1994
- Rodgers-Jenkinson, Fay, Chapman, David W. Job Satisfaction of Jamaican Elementary School Teachers, International Review of Education, Vol. 36, No. 3, pp. 299-313, 1990
- Sabuncuoglu, Z., Tüz, M. Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayıncılık, Bursa, 2005
- Sandbank, Janice. Source Of Job Satisfaction Among High School Teachers At Different Career Stages, Submitted in Partial Fulfillment Of The Requirements for the Degree Of Doctor Of Education in Teachers College, Columbia University, 2001
- Sari, Hakan. An Analysis Of Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Special School Headteachers and Teachers, and The Factors Effecting Their Burnout and Job Satisfaction, Educational Studies, Vol. 30, No. 3, September, 2004

- Schultz, Duane P., Schultz, Sydney E. Modern Psikoloji Tarihi, (Çeviri: Yasemin Aslay), Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2007
- Scott, K.D. and Taylor, G.S. An Examination Of Conflicting Findings on The Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism: A Meta-Analysis, Academy of Management Journal, Vol:28, No:3, 599-612, 1985
- Seferoğlu, Süleyman Sadi. Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Meslekî Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:149, Ocak, Şubat, Mart 2001
- Senge, Peter M. Beşinci Disiplin, (Çeviri: Ayşegül İldeniz- Ahmet Doğukan), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2006
- Sevimli, F., İşcan, Ö.F. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Başarı Dergisi, Cilt:5, Sayı:1-2, Ocak-Temmuz 2005
- Sicim, Demet. İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini: İstanbul Büyükşehirmece İlçesinde Bir Uygulama, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2007
- Silah, Mehmet. Çalışma Psikolojisi, Selim Kitabevi Yayıncılık, Ankara, 2000
- Sönmezer, M. G., Eryaman, M. Y. Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması, Eğitimde Kuram ve Uygulama, 4(2): 189-212, 2008
- Spector, Paul E. Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences, Sage Publications, California, 1997
- Steers, R.M., Porter, W.L. Motivation and Work Behavior, McGraw-Hill Book Company, 1979, Second Edition
- Şahin, Ali Ekber. Birleştirilmiş Sınıf Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25: 166–175, 2003
- Şahin, İdris. İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 1999
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Adım Matbaacılık, Konya, 2005, Dördüncü Baskı
- Şişman, Mehmet. Eğitimde Mükemmellik Arayışı Etkili Okullar, PegemA Yayıncılık, Ankara, 2002

- Tan, Hasan. Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1986
- Telman, Cavidan. Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2002, İkinci Baskı
- Telman, N., Ünsal, P. Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2004
- Tınaz, Pınar. Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2005
- Tillman, Wanda R., Tillman, Justice C. and You Thought It Was The Apple: A Study Of Job Satisfaction Among Teachers, Proceedings of the Academy of Educational Leadership, Volume 12, Number 2 Reno, 2007
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M.A. İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007, 2. Baskı
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. and Vasilios Grammatikopoulos. Job Satisfaction and Burnout Among Greek Early Educators: A Comparison Between Public and Private Sector Employees, Educational Research and Review Vol. 1 (8), pp. 256-261, November 2006
- Tunacan, Sevil. Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005
- Turner, Hollyene Celeste. Predictors of Teachers' Job Satisfaction in Urban Middle Schools, A dissertation submitted to the faculty of the University of North Carolina at Chapel Hill in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in the Department of Educational Leadership in the School of Education, Chapel Hill, 2007
- Tutkun, Ö.F., Koç, M. ve Ada, Ş. İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu İle Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, sayı:7 (Özel sayı), 2003
- Ünal, Semra. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okullarında Motivasyonu Sağlama Etkinlikleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 7, 2000 <http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/> 14.07.2008
- Wessells, Phyllis Taylor. A Study Of Teacher Job Satisfaction As Indicated By Teachers and Their Principals, A Dissertation Submitted to The Faculty of The George Washington University, 2001

- Wharton, Amy S., Rotolo, Thomas, Bird, Sharon R. Social Context at Work: A Multilevel Analysis of Job Satisfaction , Sociological Forum, Vol. 15, No. 1, 2000
- Wisniewski, Wieslaw. The Job Satisfaction of Teachers in Poland, Comparative Education, Volume26, Nos 2/3, 1990
- Wolpin, J., Burke, J.R., Greenglass, E.R. Is Job Satisfaction an Antecedents or a Consequence of Psychological Burnout?, Human Relations, 44(2), 193-209, 1991
- Yavuzylmaz ve diğerleri. Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları alışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni: 6(1), 2007
- Yeşilyaprak, Binnur. Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005, Onikinci Baskı
- Yıldırım, Doğan ř. Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2006
- Yıldız, Hatice. Köy ve şehirlerde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Tokat, 2007
- Yüksel Galip. Sınıf Yönetimi (Ed: ř.şule ERÇETİN-Çağatay ÖZDEMİR), Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2004
- Zhongshan, Zhang. Study of Job Satisfaction Among Elementary School Teachers in Shangai, Chinese Education and Society, Vol: 40, No: 5, pp. 40-46, September/October, 2007

### Mesleki Doyum Ölçeği

Sayın Öğretmen arkadaşlarım,

Aşağıda Sınıf Öğretmenlerinin mesleki doyumlarını belirlemeye yönelik Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacak olan Mesleki Doyum Ölçeği bulunmaktadır. Lütfen her maddenin karşısında yer alan kutucuklardan sizi ifade ettiğini düşündüğünüz birine çarpı (X) işareti koyunuz. Vereceğiniz cevapların objektif olması araştırmanın hedefine daha güvenilir bir şekilde ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederim...

	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiç
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe gelmek ister misiniz?					
2.Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığımız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz mi?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup, bir köşeye çekilmeyi düşünüyor musunuz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda, onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İşyerinde, bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken, karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilginçliğine uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

### Kişisel Bilgi Formu

Değerli öğretmenim,

Aşağıda Sınıf Öğretmenlerinin mesleki doyumlarını belirlemeye yönelik Yükses Lisans Tezi çalışmasında kullanılacak olan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. Lütfen kişisel bilgilerinizden size uygun olanların yanındaki parantezin içine çarpı (X) işareti koyunuz ve ilgili boşlukları doldurunuz. Vereceğiniz cevapların objektif olması araştırmanın hedefine daha güvenilir bir şekilde ulaşmasına katkıda bulunacaktır.

Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederim...

#### 1- Görev yaptığınız İlköğretim Okulunun adı

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Özel İstiklal E.K.	Sabancı İ.O	Ömer N. Bilmen İ.O	M. Akif Ersoy İ.O
Aydın Doğan Ö.İ.O.	Kültür Kurumu İ.O.	Mehmetçik İ.O.	A.Ş. Beygu İ.O
Özel Güneş İ.O	İnönü İ.O	K.Yolu Çimento Müs. İ.S.İ.O	12 Mart İ.O

Birleştirilmiş Sınıflı İlköğretim Okulu

#### 2. Cinsiyetiniz

Bayan  Erkek

#### 3. Yaşınız

20–29  40–49  60 ve üzeri  
 30–39  50–59

#### 4. Mezun Olduğunuz Fakülte/Bölüm/Anabilim Dalı

.....

#### 5. Mesleki Kıdeminiz

1–5 yıl  11–15 yıl  21–25 yıl  
 6–10 yıl  16–20 yıl  26 yıl ve üzeri

#### 6. Medeni Durumunuz

Bekar  Evli

#### 7. Çocuğunuz var mı?

Evet  Hayır

#### 8. Cevabımız evet ise kaç çocuğunuz var?

1–2  5–6  
 3–4  7 ve üzeri

#### 9. Sınıfınızdaki öğrenci sayınız?

20 ve altı  31–40  51–60  
 21–30  41–50

#### 10. Eşiniz çalışıyor mu?

Evet  Hayır

#### 11. Aylık toplam geliriniz?

1500 YTL'den az  2001–2500 YTL  3001 YTL'den yukarı  
 1501- 2000 YTL  2501–3000 YTL

T.C.  
ERZURUM VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı: B.08.4.MEM.4-25-01-05/

Konu: Anket Uygulaması

19296 22.04.08

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Personel Dairesi Başkanlığı'nın 14.04.2008 tarih ve 5527 sayılı yazısı.

b) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Okul ve Kurumlarda yapılacak araştırma desteğine öncelik izin ve uygulama yönergesi.

Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencisi Fatih BEKTAŞ'ın "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyunları" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anket çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı ilgi (a) yazı ekindeki Tüm İlköğretim okullarında yapılması teklif edilmiş olup Müdürlüğümüz araştırma değerlendirme komisyonu Başkanlığının ilgi (b) yönergesi çerçevesinde anket formları incelenmiş ve ilgilinin belirttiği okullarda anket çalışmasını yürütmesi uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde; olurlarınıza arz ederim.

  
Cahit DUMLUDAG  
Millî Eğitim Müdürü V

OLUR

21.04.2008

  
Kasım YEKELER

Vali a.

Vali Yardımcısı



**ÖZGEÇMİŞ**

1982 yılında İstanbul’ da doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimini İstanbul’ da tamamladı. 2001 yılında Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı’nda Lisans öğrenimine başladı. 2005 yılında bu fakülteden mezun olduktan sonra yine aynı yıl içerisinde Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünde Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı. 2006 yılında Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalında yüksek lisans yapmaya hak kazandı. Halen Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.