

**D. KADEMLİ**

**DEVLET OKULU VE ÖZEL OKULDA GÖREV YAPAN SINIF  
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ**

**Demet KADEMLİ**

**BAU 2019**

**HAZİRAN 2019**

**DEVLET OKULU VE ÖZEL OKULDA GÖREV YAPAN SINIF  
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DEMET KADEMLİ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA YÜKSEK LİSANS  
DERECESİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE  
GETİRİLMİŞTİR**

**HAZİRAN 2019**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



Dr. Öğr. Üyesi Enisa MEDE  
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.



Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY  
Koordinatör


Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.



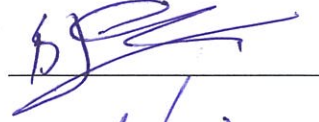
Dr. Betül TARHAN ALKAN  
• Tez Danışmanı

### Komite Üyeleri

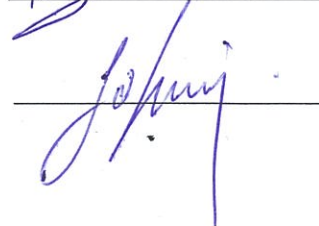
Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY (BAU, EBE)



Dr. Betül TARHAN ALKAN (JTA)



Dr. Öğr. Üyesi Özgür Erkuť ŞAHİN (BAU, BÖTE)



**Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.**

Ad, Soyad: Demet Kademli

İmza:



## ÖZ

### DEVLET OKULU VE ÖZEL OKULDA GÖREV YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Kademli, Demet

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Dr. Betül TARHAN ALKAN

Haziran 2019, 74 sayfa

Bu çalışma, özel okul ve devlet okulu öğretmenlerinin mesleki doyumlarını inceleyen bir çalışmadır. Çalışmanın genel amacı, devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini, mesleki doyumunu nasıl açıkladıklarını ve aynı mesleği yapmış olmalarına rağmen farklı çalışma ortamlarında olduklarından mesleki doyumlarının bu durumdan nasıl etkilendiğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyumlarını nasıl tanımladıkları ve bu yöndeki algılarını incelemeyi amaçlayan bu araştırma olgubilim (fenomenoloji) deseninde nitel bir çalışmadır. 2017-2019 yılları arasında İstanbul ili Beyoğlu ilçesindeki devlet okullarında çalışan 8 sınıf öğretmeni, İstanbul ilindeki özel okullarda çalışan 8 sınıf öğretmeniyle yüz yüze görüşme sağlanmış ve önceden belirlenen görüşme sorularına cevap alınmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yapılan nitel çalışmada elde edilen verilere içerik analizi yapılmıştır. Öğretmenlik mesleğine karşı istekleri, mesleki doyumun kurumsal ve bireysel gerekçeleri, doyumun artması için öneriler temaları altında sonuca ulaşılmıştır. Devlet okulunda çalışan sınıf öğretmenleri tarafından öğretmenlik mesleği kutsal kabul edilirken branşlarını değiştirmek istedikleri yönünde düşünce belirtmişlerdir. Özel okul öğretmenleri ise sınıf öğretmenliğinden memnun hatta daha büyük yaştaki çocuklarla çalışsalar aynı doyumunu alamayacakları yönünde fikir beyan etmişlerdir. Çalışma sonunda devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun mesleki doyum hissettikleri ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Doyum, Sınıf Öğretmenleri, Devlet Okulu, Özel Okul

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF THE PUBLIC AND PRIVATE SCHOOL PRIMARY TEACHERS' JOB SATISFACTION

Kademli, Demet

Master's Thesis, Master's Program in Educational Administration and Planning

Supervisor: Dr. Betül TARHAN ALKAN

June 2019, 74 pages

This study examines the job satisfaction of private school and public-school teachers. General purpose of this study is to understand how private and public-school teachers rate their job satisfaction levels, their definitions of job satisfaction and how their job satisfaction levels differentiate due to different job environments despite technically having the same occupations. A qualitative phenomenological method has been used to understand private and public-school teachers' definition and perception of job satisfaction. In this context, face-to-face interviews with 8 teachers who have worked at the public schools in Beyoğlu district of İstanbul between 2017-2019 and 8 teachers who have worked at the private schools in İstanbul between 2017-2019 have been conducted using predefined interview questions. A structured interview method has been employed as the data collection tool and content analysis has been run over the data gathered. Results of the study were driven based on their appetite towards teaching, personal and corporate grounds of job satisfaction and their suggestions to improve the job satisfaction. While teaching is deemed as a sacred job by public school teachers, some has shown desire to change their field of teaching. On the other hand, private school teachers indicated their satisfaction with teaching at the primary school level, while stating that teaching higher grades might not provide the same levels of satisfaction. The study shows that majority of the private and public-school teachers have job satisfaction.

**Keywords:** Job Satisfaction, Primary School Teachers, Public School, Private School

## TEŞEKKÜR

Başlarken anlayamadığım yaşadıkça zorluklarını bana gösteren akademik ve sosyal olarak bana farklı bakış açıları katan bir süreçti, yüksek lisans.

Özel okulda çalışmanın güzelliklerinin yanında zorluklarını da yaşarken derslere katılmak Beylikdüzü-Beşiktaş; Halkalı-Beşiktaş gibi İstanbul'un kavuşamayan ilçeleri arasında mekik dokumak ise her an ayağımı tökezletmeyi bekleyen engellerdendi. Bu yollarda fiziken, yüksek lisans sürecinde manen yanımda olan “yol arkadaşım” Merve Ataş'a teşekkür ederim.

Bunca yoğunluğunun arasında akademik olarak yolumu aydınlatmasının yanında bir telefon kadar uzakta olan, desteğini hissettiren, yapabileceğime olan inancıyla arkamda duran yolumda devam etmemi sağlayan çok değerli danışmanım Betül Tarhan Alkan'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bununla birlikte her zaman yapabileceğime, daha da iyisini yapabileceğime olan inançlarını bana hissettiren dostlarım Merve Karacak, Cüneyt Yılmaz ve Nazmiye Sarıca'ya; sevginin iyileştirici ve yapıcı etkisini sayesinde hissettiğim Yezen Hacımustafaoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak her zaman yanımda olan desteklerini hep hissettiren anneme, babama, abim Akif'e ve ablalarım Sırma, Ayşe ve Şenay'a ayağımın takılmasına bile izin vermeden elimden tuttukları için sonsuz minnetlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ .....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	ix
Bölüm 1: Giriş.....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Önemi .....	4
1.3 Araştırma Amaç ve Soruları.....	5
1.4 Tanımlar .....	6
Bölüm 2: Kuramsal Çerçeve .....	7
2.1 Mesleki Doyum Nedir? .....	7
2.2 Meslek Doyumunun Önemi .....	11
2.3 Öğretmenin Mesleki Doyumu.....	13
2.4 Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	15
2.5 İlgili Araştırmalar .....	19
Bölüm 3: Yöntem.....	26
3.1 Araştırma Modeli .....	26
3.2 Çalışma Grubu.....	26
3.3 Verilerin Toplanması.....	27
3.4 Veri Toplama Aracı.....	28
3.5 Verilerin Analizi ve Güvenirlik Çalışmaları .....	29
Bölüm 4: Bulgular.....	32
Bölüm 5: Tartışma, Sonuç Ve Öneriler.....	51
5.1 Tartışma.....	51
5.2 Sonuçlar.....	55
5.3 Öneriler.....	57
KAYNAKÇA.....	60
EKLER.....	68
A. Anket ve Araştırma İzin Talebi .....	68
B. Görüşme Formu .....	70
C. Özgeçmiş .....	74



## TABLÖLAR LİSTESİ

### TABLÖLAR

Tablo 1	İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	17
Tablo 2	Çalışma Grubu Katılımcılarının Özellikleri .....	27
Tablo 3	Araştırma Problem Soru ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu Eşleştirmesi.....	29
Tablo 4	Öğretmenlik Mesleğine Karşı İstekleri.....	32
Tablo 5	Öğretmenlik Mesleğinden Alınan Doyumun Kurumsal Gereççeleri .....	35
Tablo 6	Öğretmenlik Mesleğinden Alınan Doyumun Bireysel Gereççeleri .....	41
Tablo 7	Öğretmenlik Mesleğinden Alınan Doyumun Artması İçin Öneriler .....	46

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### ŞEKİLLER

Şekil 1. Mesleki Doyum ve Doyumsuzluk Bağıntısı.....	10
Şekil 2. Görüşme Sonuçlarının İçerik Analizi Aşamaları.....	30



## Bölüm 1

### Giriş

#### 1.1 Problem Durumu

Günümüz çalışma koşulları düşünüldüğünde birey, bir günün ez az üçte birini iş yerinde geçirmektedir. Bireyin iş yerinde geçirdiği zamanın ne şekilde geçtiği mutlu bir iş ortamı, yapılan iş sonucunda meydana gelen takdir ve motivasyonun sağlanmaya çalışıldığı bir iş yeri, yaptığı işin karşılığını maddi olarak da alabileceği ve bunun gibi birçok sebep bireyde farklı duygular uyandırarak işe bağlılığını etkileyebilir. Değişen dünya düzeni makineden çok insanı ön plana çıkarmaya ve insan gücünün de bazı sebeplerle etkilendiğini öne çıkarmaktadır. İnsanın bu denli önemli olduğunun anlaşılması çalışanın performansının nasıl artırılacağını da düşünmeye ve bunun için araştırmalar yapmaya da sevk etmiştir.

Başarı, verim gibi kurumun yararına olan etkenler içten dışa artmaktadır. Makineden sıyrılıp insana dönüldüğünde insanın duygusal bir canlı olduğu da unutulmamalıdır. İş yerinde mutsuz olma bir noktada bireyin sağlığını da etkileyecek ve sağlığının bozulmasıyla iş yerinde devamsızlıklar artarak alınan verim de düşecektir. İnsan faktörünün bu denli önemli olması bireye daha çok önem vermeyi ve insana bağlı olan verimin de nasıl artacağı sorularının cevabını aramaya bizleri yönleltebilir. İşte mesleki doyum da bu faktörlerden birisidir ve kendi içinde de birçok faktörü barındırır.

“Meslek doyumuna duyulan ilgi ilk olarak yönetimde insan ilişkileri yaklaşımına verilen önemin artmasıyla ortaya çıkmıştır. Daha önce hüküm süren klasik yönetim anlayışında insan, bir mekanik unsur olarak görülmekte, insana verilecek doyumdan çok örgütsel verimlilik üzerinde yoğunlaşmaktayken insan ilişkileri yaklaşımıyla gelişen neoklasik yönetim anlayışı, beraberinde meslek doyumunu kavramını da getirmiştir” (Telman ve Ünsal, 2004, s.13). Diğer bir ifadeyle meslek doyumunu; kişinin, işine ve iş deneyimlerine değer biçmesi sonucu meydana gelen hoş ve olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır. Örgütte meslek

doyumunun artması üretime, örgütsel bağlılığın oluşmasına, yöneticilerin liderlik vasıflarına sahip olmalarına bağlıdır (Tezcan, 2004).

Kurumlar, insan kaynağının etkin ve verimli şekilde çalışabileceği ortamı hazırlayarak diğer firmalarla rekabet şansı yakalayabilmekte ve hedeflerine ulaşabilmektedir. Bu durum çalışanların meslek doyumlarının sağlanmasına önem verilmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü iç müşteri doyumunu sağlayamayan işletmelerin, dış müşteri memnuniyetini yakalamaları, hedeflerini tutturmaları imkânsız hale gelmektedir. Organizasyonlar entelektüel ve sosyal sermayelerinin meslek doyumlarını etkileyen faktörleri belirleyerek, ölçümleyerek meslek doyumsuzluğuna yol açan değişkenleri yok ederek yaşam sürelerini uzatabilmektedir (Pinder, 2008).

Her birey farklıdır ve herkesin her duruma aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Bu nedenle meslek doyumunu veya doyumsuzluğu her çalışanda farklı sonuç ve davranışlara sebep olabilir. İş ortamında eşit ortamlar sağlansa dahi herkesten eşit meslek doyumuna ulaşması beklenemez. Bu sebeple çalışanların çok iyi tanınması gerekir. Genel olarak çalışanlarda rastlanan en belirgin doyumsuzluk hayal kırıklığıdır. Hayal kırıklığı çeşitli savunma mekanizmalarını da geliştirmiştir. Özellikle hayal kurma, suskunluk, içe dönüş, olumsuz tavır sergileme, vurdumduymazlık bunlardan bazılarıdır. Memnun edilmeyen çalışanlarda endişe, uykusuzluk, kas ve eklem yorgunluğu, sürekli yorgunluk ve halsizlik hissi gibi belirtiler oluşur ve sonucunda performans kaybı yaşanır. Çalışan hastalanır ve iş ortamında bulunmak istemez (Mete, 2014).

Meslek doyumunu çalışanın değer yargılarına istinaden işinden istek ve beklentileri doğrultusunda edindiği deneyimlerin bir sonucu olarak görülür. “Ücret, çalışanların ödüllendirilme ihtimali, yönetici, meslektaşlar, görevin durumu, örgüt içi iletişim, güvenlik, verim ve iş deseni gibi değişkenler çalışanın iş hakkındaki düşüncelerini dolayısıyla da meslek doyumunu değişik şekillerde etkiler” (Gürbüz, 2007, s.38).

Çalışanların işte geçirdikleri süre, hayatlarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu anlamda, bir çalışan olarak bireyin işinden tatmini ya da

tatminsizliği, gerek birey gerekse içinde bulunduğu toplum ve örgüt açısından önemli sonuçlara yol açmaktadır. Meslek doyumunun önemi; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, devamsızlık ve işten ayrılma gibi konular dikkate alındığında açıkça ortaya çıkmaktadır (Ergüney, 2006). Yüksek motivasyonlu çalışanların birlikte çalıştığı bir örgütte huzurlu bir ortam sağlanır ve yüksek verim elde edilir. Bu da örgütün amaçlarına ulaşmasında çok önemli bir rol oynar. Tam tersi bir durum söz konusu olduğunda ise örgütün amaçları arka planda kalacak, kişisel beklentiler kişilerin beyinlerini sürekli meşgul ederek iş verimini düşürecektir. Güncel yönetim anlayışında işletmelerin başarısı için sadece maddi değişkenlerin değil, insan boyutunun da dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. “İş, birey için sadece geçim kaynağı veya zaman geçirmek için yapılan bir etkinlik değildir. İşin birey için önemli olma nedenlerinden biri, ona kendi yeteneklerini ve bilgilerini kullanma fırsatı vererek bireyin kendisini geliştirmesine imkân sağlamasıdır” (Güllü, 2009, s.44). Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri; işin öğretmene anlamlı gelmesi, bir konum vaat etmesi, öğretmene kurum tarafından rehberlik yapılması, okul içindeki ortamların öğretmeni destekler nitelikte olması, öğretmenlerin değerlerinin işin değerleri ile örtüşmesi gibi durumlarda artırılabilir (Başaran, 2000).

Çalışanlarda iş doyumunun, bu özelliklere daha kapsamlı bir şekilde sahip olanlara göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Bu özellikler, kişinin işine anlam katma, çalışana sorumluluk yükleme, yaptığı işin yürütümünde kontrol şansı sunma ve işin yapılış şeklinde bağımsız davranmasına olanak sağlayarak özgürlük verme noktalarında çalışan doyumunu arttırmaktadır. Diğer taraftan iş doyumunu arttırıcı bir dizi değişkenlerden bahsedilebilir. Bu değişkenlerin başında ücret, iletişim, terfi, çalışma ortam ve koşulları, işin çalışanlarına sunduğu ek imkanlar ve ödül gelmektedir.

Çalışan için çalışma ortam ve koşulları da iş doyumunu etkileyen değişkenlerden sayılabilir. Bireylerin çalışmaları için rahat bir ortam sağlanamadığı takdirde, hareketleri kısıtlanabilmekte; çalışanlar, rahatsız olmakta ve bulunduğu ortamı terk etmek durumunda kalabilmektedir. Bu durum çalışan motivasyonunu ve iş verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Kayalar, 1997). İşin çalışanlarına sunduğu ek imkanlar (ulaşım kolaylıkları, çocukları için kreş, dinlenme ve eğlenme imkanları, hizmet içi eğitim, kültürel faaliyetlere katılım, nitelik arttırıcı kurs gibi) iş

ödülleri olarak da değerlendirilebilir. Bu imkanlar genellikle eşit olarak dağıtılmakla birlikte temel dayanak kıdem sahibi olmaktır. İşin sunduğu ek imkanların iş doyumuna etkisi değişmektedir. Çünkü bu imkanlar çok değişik yapı ve çok değişik ödülleri içermektedir (Dunn, 1972; Luthans, 2002). Ödül, çalışanın harcadığı çabanın bedelidir. Çalışan böyle bir bedeli alacağını göremedikçe çaba harcama girişiminde bulunmaz. Ödülün artması çalışanın işi yapmaktaki çabasını, işten doyumunu arttırabilir. Ödülün değeri çalışan tarafından ne denli yüksek algılanıyorsa çalışanın çabası, işten doyumunu o denli artabilmektedir (Başaran, 2008). İş doyumunu etkileyen faktörlerin neler olduğu, teorik incelemelerinin sahada karşılığının bulunup bulunmadığı ve bu değişkenlerin devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerine göre belirlenebilmesi, araştırmanın temel problemine cevap bulunacağı anlamını taşımaktadır.

## **1.2 Araştırmanın Önemi**

Bilindiği üzere eğitim, toplumların refah düzeylerini yükseltmede önemli bir araç olarak görülmektedir. Toplumun eğitilmesi aynı zamanda kalkınmayı da sağlayabilmektedir. Gerek örgün gerekse yaygın eğitim ve araçları sayesinde refah düzeyi ve dolayısıyla kalkınmanın gerçekleşmesi kitleye ulaşmada bireyden başlayan eğitimin topluma ulaşarak eğitimin işlevini yerine getirmesini sağlayabilmektedir. Ancak eğitimin kalitesi de istenilen düzeye ulaşmada önemli olabilmektedir. Çünkü eğitim formal, informal veya yaygın olarak gerçekleşmektedir ancak ne kadar etkili olduğu eğitim kalitesi çerçevesinde tartışılmaktadır. Bu nedenle eğitimin kalitesinin artırılmasında ana aktörlerden birinin öğretmen olduğu söylenebilir. Öğretmenin bu anlamda rolü sınıf içi öğretimin etkililiği, sınıf dışında ise toplumsal rolü ile karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenin işinde tatmin eksikliği yaşadığı durumlarda, işe geç kalma ve işten kaçma davranışı gösterdiğini ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile doyum düzeyi düşük olan çalışan, işe devamsızlık alışkanlığı edinebilmektedir. Doyum düzeyi yüksek ise işe devamsızlık oranının düştüğü de görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin işlerine yönelik tutumlarının incelenmesi önemli görünmektedir. Tüm bu nedenler düşünüldüğünde öğretmenin yerine getirdiği mesleğinde aldığı doyum veya tatmin değişkeninin ele alınması bir gereklilik arz etmektedir.

Çalışanların işlerindeki mutluluğunun, performanslarını etkilediği düşüncesinin genel kabul görmesi mesleki doyum kavramını gündeme getirmektedir. Eğitim örgütlerinin en önemli bireyleri olan öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamaları, buna bağlı olarak aynı okulda çalışmaya devam etme eğilimi taşımalarının öncelikle öğrencilerin öğrenmesine katkı sağlanması sonrasında da eğitim sisteminin etkililiğinin artırılmasına katkıda bulunabilir. Meslek doyumunu genel anlamda, çalışanların işlerinden duydukları mutluluktur. Meslek doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğunda meydana gelen ve çalışanın işinden mutluluk duymasını sağlayan bir olgudur. Meslek doyumunu iki sebepten dolayı önemli bir tutumdur. Birincisi, çalışanların yaptıkları işle alakalı ne düşündükleri ve hissettikleri kendileri için önemlidir. İkincisi, çalışanların işlerine yönelik tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi yöneticiler açısından önemlidir. Gerek teorik gerekse veriye dayalı (ampirik) gerekçelerle doğrulanmış olan öğretmenin mesleki doyumunun, salt olarak devlet okullarında araştırılması gereken bir değişken değil aynı zamanda özel okullarda da araştırılması gereken bir değişkendir hatta devlet okulları ve özel okullardaki öğretmenlerin mesleklerinde aldıkları doyumun karşılaştırılması sistematik bir bakış sunabilmesi bakımından da önemlidir.

Bahsi geçen nedenler kapsamında devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının incelenmesini araştırmayı amaçlayan bu çalışma, devlet okulu ve özel okulda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını araştırma kapsamında ele alınan değişkenleri bağlamında; gerek devlet gerekse özel okul öğretmenlerinin görüşlerinin ayrı ayrı irdelenmesi ve karşılaştırılması olanağı düşünüldüğünde de önemli bir araştırma olduğu söylenebilir.

### **1.3 Araştırma Amaç ve Soruları**

Bu araştırmanın genel amacı, devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyumlarını nasıl tanımladıkları ve bu yöndeki algılarını incelemektir. Bahsi geçen genel amaç doğrultusunda aşağıda yer alan araştırma sorularına cevap aranmıştır:

Devlet ve özel okul öğretmenleri,

1. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi yapıyorlar?
2. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kurumsal gerekçeleri nedir?
3. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kişisel gerekçeleri nedir?
4. Öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için önerileri nedir?

#### 1.4 Tanımlar

Mesleki Doyum: Meslek doyumunu; bireysel ücrete, çalışanın fiziksel ve duygusal çalışma koşullarına, kendisini denetleyen otoriteye, başarı seviyesine, bu başarı karşısında elde ettiği ödüle ve sosyal statüye, arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerine yönelik olumlu ve olumsuz görüşlerin toplamı olarak tanımlayabiliriz (Adıgüzel, 2010).

Motivasyon: Bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmalarıdır. Motive olmayan bireyden performans göstermesi beklenmemelidir (Koçel, 2003).

Öğretmenlik mesleği: En temel anlamda meslek olarak öğretmenlik bazı yeterlilik ve koşulları sağlayan ve eğitim öğretim ortamına rehberlik eden kişi veya aktör olarak tanımlanabilir (Colbert & Wolff, 1992).



## **Bölüm 2**

### **Kuramsal Çerçeve**

#### **2.1 Mesleki Doyum Nedir?**

İş; bireyi toplumsal, kültürel ve ekonomik çevreye bağlayan bir araçtır. İşin ekonomik, maddesel ve güvenlik değerinin yanında toplumsal, estetik, yaratıcılık, prestij ve sağlık değerleri de vardır. Kullanma değeri yaratan çalışma olarak ifade edilebilen iş, genel olarak faydalı olan ve belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan tüm faaliyetlere verilen isimdir (Arda, 2003; Tosun, 1990). İnsanların yirmi dört saatlik bir gün süresi içerisinde ortalama sekiz saati iş hayatında geçmektedir. İş hayatındaki insanların gittikleri işten memnun olmaları veya tatmin olmaları beklenmektedir. Alanyazında bu memnuniyetin karşılığı iş doyumunu veya meslek doyumunu olarak anılmaktadır.

Meslek doyumunu, günümüzde gündelik hayatlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren çalışanlar için insan kaynakları yönetiminin en önemli bileşenlerinden biridir. Günümüzde yeni gelişen yetenek yönetimi gibi yaklaşımlar hem beyaz yakalı personelin kapasitesinden en üst düzeyde yararlanma hem de onların meslek doyumunu en yüksek düzeyde hissetmeleri anlayışı üzerine kuruludur (Çelik ve Zaim, 2011). Herhangi bir kurum ve çalışma örgütünün başarılı olabilmesi için çalışanların memnuniyetinin yüksek tutulması, işlerine bağlı olmaları, işlerini severek ve önemseyerek yapmaları meslek doyumunu kavramını kısaca tarif etmektedir. Meslek doyumunu, işin özellikleriyle çalışanın istek ve beklentilerinin birbirleriyle örtüştüğü zaman ortaya çıkan, çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ve memnuniyetsizlikle yakından ilişkili olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1982). Literatürde meslek doyumunun farklı tanımlarına ulaşmak mümkündür.

“Meslek doyumuna duyulan ilgi ilk olarak yönetimde insan ilişkileri yaklaşımına verilen önemin artmasıyla ortaya çıkmıştır. Daha önce hüküm süren klasik yönetim anlayışında insan, bir mekanik unsur olarak görülmekte, insana verilecek doyumdan çok örgütsel verimlilik üzerinde yoğunlaşmaktayken insan ilişkileri yaklaşımıyla gelişen neoklasik yönetim

anlayışı, beraberinde meslek doyumu kavramını da getirmiştir” (Telman ve Ünsal, 2004, s.13).

Diğer bir ifadeyle meslek doyumu; kişinin, işine ve iş deneyimlerine değer biçmesi sonucu meydana gelen hoş ve olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır. Örgütte meslek doyumunun artması üretime, örgütsel bağlılığın oluşmasına, yöneticilerin liderlik vasıflarına sahip olmalarına bağlıdır (Tezcan, 2004).

“Bir çalışan çalıştığı organizasyona beklentilerini, duygularını ve birtakım istek ve ihtiyaçlarını da birlikte getirir. Bütün bunların karşılanması ve çalışanın doyumu bir dereceye kadar o organizasyonun kontrolindedir. Eğer üst yönetimin yaklaşımı olumlu ise diğer basamaklardaki yöneticiler de organizasyondaki ilkeleri göz önünde bulundurarak çalışanların ihtiyaçlarını yerine getirmeye çalışacaklardır” (Şişman ve Turan, 2004, s.119).

Ancak en genel anlamda meslek doyumu, çalışanların işe karşı olan duygusal tepkileri olarak tanımlanabilir. Doyum, zevk alma, hoşlanma ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Daha özelinde ise meslek doyumu; bireyin “işin ile ilgili neler hissediyorsun?” sorusuna karşılık verdiği cevaplardan oluşan, duygusal, tutum ve davranışlarının adeta bir özeti gibi ortaya çıkan anlamlardan oluşmaktadır. Kısacası bireyin işine karşı hissettiği olumlu tutumlar olduğu söylenebilir (Eren, 2004).

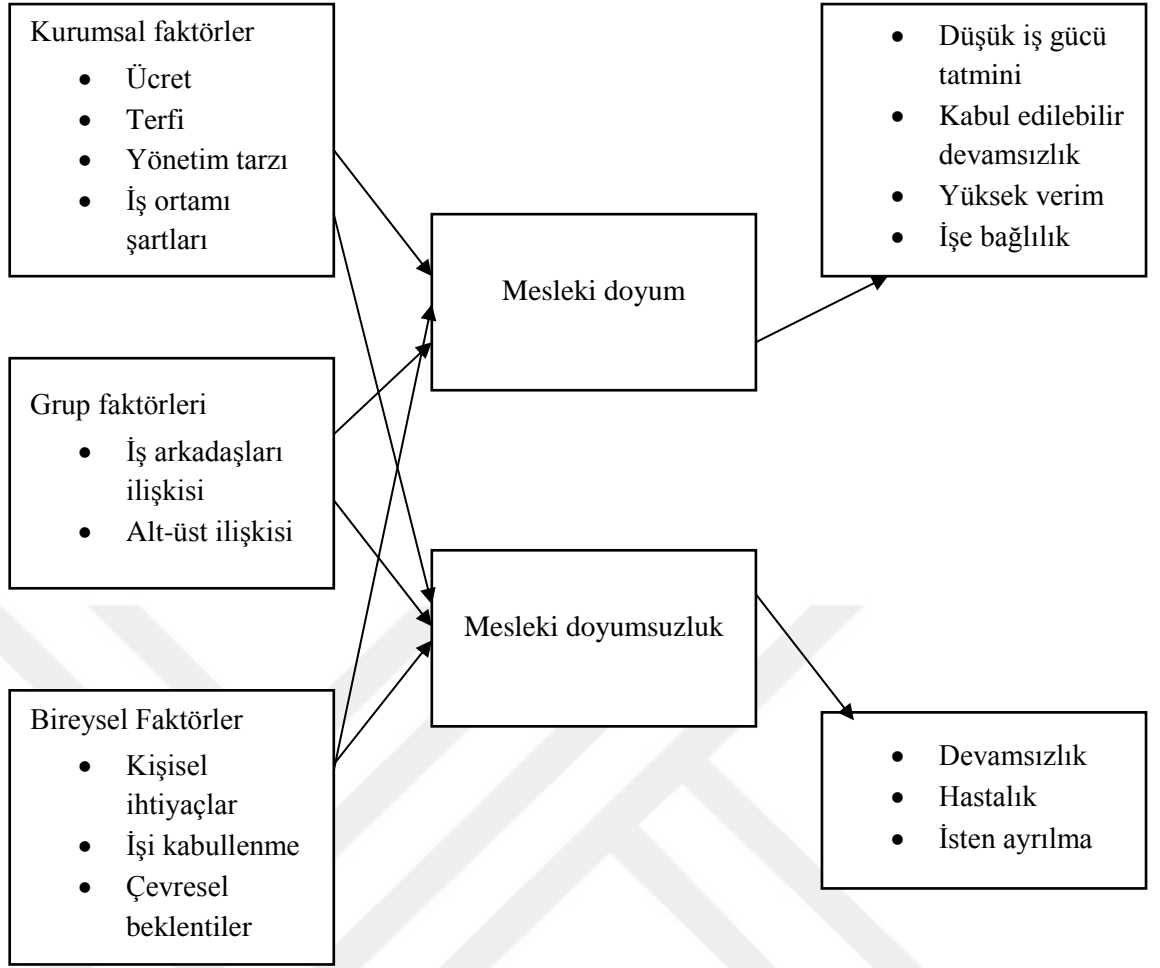
“Hawthorne araştırmaları, iş tatmini ve organizasyonun beşeri ilişkileri konusundaki çalışmalara öncülük etmiştir. Eski bir endüstri sosyologu Williams (1918) yüzyılın başında çalışanların işletmelerini bulunduğu yerden geleceğe taşıma duygusu içinde olduklarını ileri sürmüştür. 1920'lere gelindiğinde ise araştırmalar, kişilerin yaratılışları gereği çalıştıkları işte iş tatmini aradıkları gerçeğini ortaya koymuştur. Kavram, tatmin olma ya da olmamanın ortaya çıkması ile temel performansın ve diğer değişkenlerin ortaya çıkan olumlu ruhsal durumu ya da memnuniyeti olarak tanımlanmıştır” (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.340).

Kurumlar, insan kaynağını etkin ve verimli şekilde kullanarak, çalışanın çalışabileceği ortamı hazırlayarak diğer firmalarla rekabet şansı yakalayabilmekte ve

hedeflerine ulaşabilmektedir. Bu durum çalışanların meslek doyumlarının sağlanmasına önem verilmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü iç müşteri doyumunu sağlayamayan işletmelerin dış müşteri memnuniyetini yakalamaları, hedeflerini tutturmaları imkânsız hale gelmektedir. Organizasyonlar entelektüel ve sosyal sermayelerinin meslek doyumlarını etkileyen faktörleri belirleyerek, ölçümleyerek meslek doyumsuzluğuna yol açan değişkenleri yok ederek yaşam sürelerini uzatabilmektedirler (Pinder, 2008).

Başarıya yönelik motivasyon teorisine göre “birey kişisel başarısını icraat için uygun bir çevre bulursa mesleki başarıya yönelik motivasyon çeşitlerinden birine ulaşmış olur. Tespit edilen sosyal bir ortamda memnuniyet, çalışanın işi başarmak için kendi verdiği çaba ile diğer çalışanların sonuçlarına ve gayretlerine göre kıyaslaması sonucundan etkilenmektedir” (Florişteanu, 2009, s.56).

Örgütlerin çok sayıdaki amaçları içerisinde üyelerinin kendini gerçekleştirme ya da işlerinden tatmin olma fırsatı konusunun da eklenmesi hümanist tepkiden doğmuştur. “Bu en uç noktaya götürüldüğünde firmaların ve örgütlerin sadece kâr elde etmek ya da bir hizmet sağlamak için değil, kişisel bir tatmin ve büyüme fırsatları da sunabilmek için var oldukları görüşüne yol açabilir” (Hodgkinson, 2008, s.41). Çoğu araştırmacılar, meslek doyumunu sayesinde oluşan olumlu duyguların iş tutumunu etkilediği görüşünde hemfikirdirler. Mesleki doyum; devamsızlık, iş hacmi ve performans gibi önemli iş çıktıları ile durum ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye aracı olur (Nelson & Quick, 1995; Riggio, 2003). Tanımlaması güç olan meslek doyumunu; bazı araştırmacılar tarafından belirli beklentilerle işe giren bireyin, bu beklentileri karşıladığı sürece tatmin olduğu şeklinde tanımlanmıştır.



Şekil 1. Mesleki doyum ve doyumsuzluk bağıntısı (Erdoğan, 1991, s.38).

Yüksek meslek doyumunu, çalışan bireyin daha istikrarlı iş yaşamına sahip olmasını, çok sık iş değiştirmemesini ve bulunduğu yerde güvenli bir biçimde kariyerini geliştirmesini sağlar. İkinci olarak iş sağlığı ve güvenliği, meslek hastalıkları ve benzeri konularda daha iyi bir iş ortamında çalışmasını sağlar. Son olarak bu meslek doyumunu hayatının geri kalan kısmına yansır ve bireyin mutlu bir hayatının olmasını kolaylaştırır. İşletme açısından bakıldığında yüksek meslek doyumunu üretimin istikrarlı ve sürekli olmasının işteki disiplinsizliklerin ve çalışan devri hızının azalmasını sağlar. Ayrıca işletme üretim süreçlerinin hem ürünler açısından hem de çalışanlar açısından çok daha kaliteli ve verimli sonuçlar doğurmasını sağlar. Dolayısıyla meslek doyumunu hem işletmeler için hem de çalışanlar için elzem düzeyde önemli bir etkidir (bkz. Şekil 1). Ayrıca meslek doyumunu önemli kılan bazı yan sonuçları vardır. Mesela meslek doyumunun yüksek olması çalışanın örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasını da sağlamaktadır (Tengilimoğlu, 2005). Her birey farklıdır ve herkesin her duruma aynı

tepkiyi vermesi beklenemez. Bu nedenle meslek doyumunu veya doyumsuzluğu her çalışmada farklı sonuç ve davranışlara sebep olabilir. İş ortamında eşit ortamlar sağlansa dahi herkesten eşit meslek doyumuna ulaşması beklenemez. Bu sebeple çalışanların çok iyi tanınması gerekir. Genel olarak çalışanlarda rastlanan en belirgin doyumsuzluk hayal kırıklığıdır. Hayal kırıklığı çeşitli savunma mekanizmalarını da geliştirmiştir. Özellikle hayal kurma, suskunluk, içe dönüş, olumsuz tavır sergileme, vurdumduymazlık bunlardan bazılarıdır. Memnun edilmeyen çalışanlarda endişe, uykusuzluk, kas ve eklem yorgunluğu, sürekli yorgunluk ve halsizlik hissi gibi belirtiler oluşur ve sonucunda performans kaybı yaşanır. Çalışan hastalanır ve iş ortamında bulunmak istemez (Mete, 2014). Meslek doyumsuzluğu yaşayan bireylerde fiziksel olarak işe bağlı gerginlik, baş ağrısı, uykusuzluk, yorgunluk, iştahsızlık, bulantı, soğuk algınlığında artış, koroner arter hastalıkları, kaslarda gerginlik, alerjik reaksiyonlar, gastroentestinal rahatsızlıklar, migren ve benzeri sağlık sorunları görülürken; ruhsal olarak ümitsizlik, çaresizlik, kederli olma, sürekli kaygılı olma, hayal kırıklığı yaşama, saldırganlıklar, sigara içme, alkol ve uyuşturucu kullanma gibi sağlık sorunları görülür (Nur, 2011). Fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarından sonra meslek doyumsuzluğu yaşayan bireylerde; iş performanslarında düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artma, sık sık rapor almalar, işe geç kalmalar, kişilerarası çatışmalar, devamsızlıklar ortaya çıkar (Derin, 2007; Nur, 2011).

## 2.2 Meslek Doyumunun Önemi

“Mutlu bireyler, mutlu toplumlar oluşturacak böylece örgütsel amaçlar da gerçekleştirilecektir. Bireylerin mutlu olmasındaki en temel etkenlerden biri de işlerini sevmeleri yani işlerinden doyum sağlayabilmeleridir. Meslek doyumunu beraberinde işe zamanında gidip gelmeyi, iş arkadaşlarıyla ve ast-üst ile sağlıklı ilişkiler kurmayı, verimli ürünler ortaya koymayı ve en sonunda mutlu olmayı sağlamaktadır. Mutlu bireyler ise toplumların kalkınması ve huzur içinde yaşayabilmesi için gerekli en temel unsurdur. Meslek doyumsuzluğu, bireylerde başta sağlık sorunları olmak üzere birtakım olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Birey işinde mutlu değilse ve meslek doyumsuzluğu yaşıyorsa psikolojik olarak yıpranabileceği gibi daha ileri boyutta sağlık sorunları da yaşayabilir. Bu nedenle meslek doyumunu önemli görmektedir” (Şahin, 2012, s.46). “Meslek doyumunun önemi aşağıdaki nedenlerle ifade edilmektedir” (Sridharan, Liyanage & Wickramasinghe, 2009, s. 52):

- Meslek doyumunun insanların ruh sağlığı ile ilişkisi vardır. Bir alışan işinden memnun değilse kişisel problem yaşayabilir. Günlük gözlemler ve bilimsel araştırmalar bir bireyin psikolojisi ve mutluluğu için meslek doyumunun önemli olduğunu birçok kanıtla desteklemektedir.
- Meslek doyumunu ile bireyin fiziksel sağlığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- Meslek doyumunu, örgütte iyi niyeti yaygınlaştırır.
- Meslek doyumunu, bireylerin örgütle birlikte yaşamasını sağlar.
- Meslek doyumunu, devamsızlığı ve iş bırakmayı azaltır.

Meslek doyumunu çalışanların yaşam doyumuna ulaşmasını, daha mutlu ve kendinden daha memnun olmasını, aile, arkadaş ve yakın evre ilişkilerinin sağlıklı olmasını sağlamaktadır. alışan bireylerin meslek doyum düzeyleri kendileri için olduğu kadar kurum için de önemlidir (Efeoğlu ve zgen, 2007).

“Meslek doyumunu çalışanın değer yargılarına istinaden işinden istek ve beklentileri doğrultusunda edindiği deneyimlerin bir sonucu olarak görülür. cret, alışanların ödüllendirilme ihtimali, yönetici, meslektaşlar, görevin durumu, örgüt içi iletişim, güvenlik, verim ve iş deseni gibi değişkenler çalışanın iş hakkındaki düşüncelerini dolayısıyla da meslek doyumunu değişik şekillerde etkiler” (Gürbüz, 2007, s.38). “Meslek doyumunun iki özelliği bu kavramı önemli kılmaktadır” (Tella, Ayeni & Popoola, 2007, s.4):

- Meslek doyumunu işin durumuna yönelik duygusal bir tepkidir. Gözle görülemez ancak tahmin edilebilir.
- Meslek doyumunu genellikle beklentilerin ne kadar karşılandığı ya da aşıldığı ile açıklanır.

Çalışanların işte geçirdikleri süre, hayatlarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu anlamda, bir çalışan olarak bireyin işinden tatmini ya da tatminsizliği, gerek birey gerekse içinde bulunduğu toplum ve örgüt açısından önemli sonuçlara yol açmaktadır. Meslek doyumunun önemi; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, devamsızlık ve işten ayrılma gibi konular dikkate alındığında açıkça ortaya çıkmaktadır

(Ergüney, 2006). Meslek doyumunun bu denli önemli olması ve performansı etkilemesi meslek doyumunu artırmak noktasında kişileri düşünmeye itmiş ve bunun için çalışmalar yapılmıştır. Bazı yöneticilerin çalışanları tatmin edecek bir iş olamayacağı ve çalışanların verilen iş ne olursa olsun yerine getirmek zorunda olduğunu düşünmesi “Meslek doyumunu önemli midir?” tartışmasını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle işten alınan doyumun artırılması için birtakım önlemler ve öneriler literatürde kaleme alınmıştır. Başaran’a göre (2000), meslek doyumunu arttıracak koşullar şunlardır:

- Çalışana örgütsel ve toplumsal konum kazandırılmalıdır.
- Çalışana görevini yaparken örgütsel önderlik yapılmalıdır.
- Örgüt ortamında çalışanı destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır.
- Çalışanın değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşmalıdır.

“Meslek doyumunu olgusu çalışanları nelerin motive ya da demotive ettiği ile de yakından ilgilidir. Çalışan motivasyonu, tanımlaması zor ve oldukça karmaşık bir yapı sergiler çünkü çalışan motivasyonunda; örgüt kültürü, yöneticinin liderlik stili, örgüt yapısı, iş deseni, insan kaynakları politikaları ve uygulamaları, bireyin kişiliği, ilgi ve yetenekleri, bilgisi ve tutumlarının rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışan motivasyonunun bir kavram olarak aynı zamanda meslek doyumunu ile bağlantılı olduğu söylenebilir” (Torland, 2013, s.64).

### 2.3 Öğretmenin Mesleki Doyumu

Aile, okul, iş hayatı ile ilgili birçok örgüt içinde hayatını sürdüren insan; bu ortamlarda ihtiyaçlarını gidermeye, tatmin olmaya çalışacaktır. İsteddiği imkanları bularak ihtiyaçlarını gideren kimse tatmin olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu olacaktır; aksi takdirde doyumsuzlukla bir dizi sorunlar baş göstermeye başlayacaktır (Eren, 2004). “Yüksek motivasyonlu çalışanların birlikte çalıştığı bir örgütte huzurlu bir ortam sağlanır ve yüksek verim elde edilir. Bu da örgütün amaçlarına ulaşmasında çok önemli bir rol oynar. Tam tersi bir durum söz konusu olduğunda ise örgütün amaçları arka planda kalacak, kişisel beklentiler kişilerin beyinlerini sürekli meşgul ederek iş verimini düşürecektir. Güncel yönetim anlayışında işletmelerin başarısı için sadece maddi

değişkenlerin değil, insan boyutunun da dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. İş, birey için sadece geçim kaynağı veya zaman geçirmek için yapılan bir etkinlik değildir. İşin birey için önemli olma nedenlerinden biri, ona kendi yeteneklerini ve bilgilerini kullanma fırsatı vererek bireyin kendisini geliştirmesine imkân sağlamasıdır” (Güllü, 2009, s.44). Birey de bu doğrultuda yeteneklerini ve bilgilerini en iyi sergileyebileceği ortamda çalışmak isteyecektir.

“İş ve meslek kavramları kimi zaman birbirlerinin yerine kullanılarak anlamları karıştırılmaktadır. İki kavramı birbirinden ayıran özellik ise işler geçici olabilir ancak meslek uzun vadelidir” (Çakır, 2001, ss.33-34). Bu nedenle öğretmenlik bir iş olmaksızın meslek olarak görülebilir. Fakat günümüzün ekonomik şartları öğretmenleri mesleklerinden ayrılmaya veya ek işler yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kalitenin düşmesine sebep olmakta ve istenilen özelliklerde bireylerin yetiştirilmesini zorlaştırmaktadır (Özdayı, 1990). Bu kavram aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Mishra & Choudhary, 2008):

- Bir ihtiyaç doygunluğa ulaştığında onun rol motivasyonu da sona erer. Ancak bir ihtiyaç karşılandığında diğer ihtiyaç yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlar. Böylece insanlar her zaman ihtiyaçlarını karşılamada doyuma ulaşmak ister.
- Birçok ihtiyaç aynı anda davranışları etkilediğinden çoğu insan için ihtiyaçlar örgüsü çok karmaşıktır.
- Birey acil bir ihtiyaçla karşılaştığında mesela susadığında bu ihtiyaç karşılanıncaya kadar baskın bir rol oynar.
- Yüksek seviyedeki ihtiyaçlar genellikle düşük seviyedeki ihtiyaçların karşılanmasından sonra gelir.

Öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır. Öğretmenlerin meslek doyumu düzeylerini arttırabilecek bazı durumlardan bahsedilebilir (Başaran, 2000):

1. İş öğretmene anlamlı gelmelidir,



2. İş öğretmene bir konum vaat etmelidir,
3. Öğretmene rehberlik yapılmalıdır,
4. Okul içi ortamlar öğretmenleri destekler nitelikli olmalıdır,
5. Öğretmenlerin değerleri işin değerleri ile örtüşmelidir.

Yapılan bir araştırmada elde edilen veriler incelendiğinde; öğretmenlerin katılımı ve öğrenme sürecini davranışsal boyutta değerlendirdiklerini, bilişsel ve duyuşsal boyuta ilişkin değerlendirmeler yapmadıklarını söylemek mümkündür. Öğretmenlerin öğrenmeye katılım ile ilgili görüşleri; öğrenme ortamının düzenlenmesi, öğrencilerin bireysel farklılıklarının göz önünde bulundurulması ve öğrenme eksiklerinin giderilmesi açısından önemlidir. Öğretmenler eğitim pratiğinde, öğrencilerin derse katılmalarını ve derste gösterdikleri performanslarını öğrenmeye katılım gibi değerlendirmektedirler. Öğretmenler en genel sonuç olarak, eğitim sürecinde öğrenci odaklı aldıkları dönütlerin sonucunda mesleklerini devam ettirmek istemekte ve meslekten aldıkları tatmin veya doyumun arttığını belirtmektedirler (Özsoy, Kuruyer, Özsoy ve Tabak, 2013).

Mesleğin, iş özelliklerinde bahsi geçen aşağıdaki özellikleri içinde barındırması gerekmektedir. Meslek, işin özel tiplerini içeren belirlenmiş bazı özellikleri ortaya koymaktadır (Blau & Lunz, 1998; Cohen, 2007). Bu iş özellikleri ise şu şekilde sıralanmıştır:

- İş unvanı ve unvan ile ilgili ideolojinin varlığı,
- Mesleki doyum ve bağlılığı,
- Özel kuruluşlar veya kurumsal pozisyonlara bağlılık,
- Toplumdaki önemi, konumu gibi özelliklerin varlığını gerekli kılmaktadır.

#### **2.4 Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler**

İş hayatında mesleki doyumunu arttıran bazı faktörler bulunmaktadır. Yönetimin karar alırken danışması, mesleğin kariyer basamağının olması, ücretin veya maaşın işin karşılığı niteliğini taşıması, olumlu iklim ve kültür, çalışanların iletişiminin iyi olması gibi faktörler ilk akla gelenler arasında olduğu söylenebilir. Çalışanlar da iş doyumunun, bu özelliklere

daha kapsamlı bir şekilde sahip olanlara göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (bkz. Tablo 1). Bu özellikler, kişinin işine anlam katma, çalışana sorumluluk yükleme, yaptığı işin yürütümünde kontrol şansı sunma ve işin yapılış şeklinde bağımsız davranmasına olanak sağlayarak özgürlük verme noktalarında çalışan doyumunu arttırmaktadır. Yöneticiler ve uzmanların vasıfsız ve yarı vasıflı işçilere göre daha doyumlu olmaları, işin yürütümünü daha çok kontrol etme yetkisine sahip olmalarından ve işlerinin daha benzersiz olmasından kaynaklanmaktadır. İşin monotonluktan uzak, anlamlı bir şekilde yapılması; çalışanın doyumunu ve motivasyonunu arttırmaya, iş gücü devri ve devamsızlıklarını azaltmaya yardımcı olmaktadır (Lee, McCabe & Graham, 1983).

**Ücret.** Devlet, koyduğu yasalarla yönetmeliklerle ve denetim gücüyle ücret düzeyini doğrudan etkileyebilir. Asgari ücret, çalışanın sigorta, emeklilik gibi haklarını düzenlemesi devletin direkt etkisine örnektir. Devletin ücret düzeyi üzerindeki dolaylı etkisi ise devletin uyguladığı sosyo-ekonomik politikalarla ortaya konur. Devlet, maliye ve vergi politikalarıyla mal ve hizmetlere olan tüketici talebini etkilediğinden işverenin çalışan ihtiyacını ve ücretlerini etkilemektedir. Ayrıca endüstrilere göre ücret farklılıkları da görülebilir (Atay ve Acar, 2010, s.361). “Kişi, gelirin artması ve terfi etmekle işinden doyum sağlar. Amirlerinin bu iki şekilde takdirleri kendisini amirine ve müessesine daha çok bağlar, daha da yükselebileceğini hissettikçe bu amacını gerçekleştirmek için elinden geleni yapar. Ancak yapılan araştırmalara göre çalışanlar, terfide başarıya önem verilmediğinden mesleki bilgi, beceri ve yeteneğin dikkate alınmadığından yakınmaktadırlar” (Garih, 2005, s.107). Çalışanların bu inancının kırılmaması adına bilgi beceri yeteneğinin göz önüne alındığı terfiler yapılmalı ve çalışanlar bu şekilde motive edilmeye çalışmalıdır.

**İletişim.** İşinde uzman ve ikna yeteneğine sahip olan astlarıyla iletişim kuran ve onların beklentileriyle ilgilenen bir yöneticinin eğitim öğretim becerisini gösteren sertifika ve diplomalar, onun mesleğinde uzman olduğuna ilişkin etkileyici faktörlerdir. Üstün, işi analiz edebilmesi ve bu analize göre fiilen işi en iyi şekilde yapabilmesi başarısı için kesinlikle yeter bir koşul olmamaktadır. Çünkü üst ancak astlarından beklediği sonucu alabildiği sürece başarılı olmaktadır. Uzmanlık ve özdeşlik gücüne ağırlık veren yöneticilerin, astlarının daha çok iş doyumunu sağladıkları, daha başarılı oldukları ve işe devamsızlık oranının daha az olduğu belirlenmiştir. Bu durumda kişisel güç önem

kazanmaktadır (Karaman, 2008; Yukly, 1981). Yönetime katılma, üç özellik taşımaktadır (Eren, 2004):

- Örgütün alt yönetim kademelerinden veya çalışanların örgüt politikası ve yönetimi konusundaki kararlara katılmaları,
- Katılanların yönetim türü ile psikolojik benlik gereksinimlerini tatmin edecekleri bir demokratik ortama kavuşmaları,
- Yönetici ve işveren arasında bir diyalog ve işbirliğinin geliştirilerek örgütün daha gerçekçi ve ekonomik karar verme olanaklarına, diğer bir deyişle, yönetsel etkinlik ve verimliliğe kavuşturulmasıdır.

Tablo 1

*İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*

Faktör	Faktör bileşenleri
Yönetim	<ul style="list-style-type: none"><li>• Liderlik</li><li>• Yöneticinin gösterdiği özen</li><li>• İlişki ve iletişim tarzı</li><li>• Personel-merkezi gözetim</li><li>• Karara katılım</li><li>• Çalışma koşullarını etkileme yeteneği</li><li>• Özerklik derecesi</li><li>• Kabul görme miktarı</li></ul>
Çalışma grubu	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grubun çekiciliği</li><li>• İşçi ihtiyaçlarını tatmin yeteneği</li><li>• Nispeten küçük ve birlik içinde olması</li><li>• Üyeler arasında olumlu etkileşim</li><li>• Grubun kabul etmesi ve beğenmesi</li><li>• Grupsal ve bireysel amaçların karşılıklı bağımlılığı</li></ul>
İşin kapsamı	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşin düzeyi ve statüsü</li><li>• Grev genişletme, zenginleştirme ve dönüşümlü çalışma</li><li>• Çalışma yöntemlerini denetleme</li><li>• Beceri ve yeteneklerin kullanımı</li><li>• Performans başarısı</li><li>• Sorumluluk</li></ul>
Ücret	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yapılan işin karşılığı ücret alabilme</li></ul>
Terfi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurum içinde kariyer basamağının olması ve liyakat esasını dayalı ilerlemesi</li></ul>

Tablo 1 (devam)

Faktör	Faktör bileşenleri
Çalışma koşulları	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazla mesai ve vardiya;</li> <li>• Fiziki kapasite</li> <li>• Olumlu kültür ve iklim</li> </ul>

**Çalışma Ortam ve Koşulları.** Fiziksel koşullar yanında organizasyonun çalışana sunduğu yemek, sosyal ve kültürel etkinlikler, “iş yerinin bulunduğu coğrafi bölgede bireyin iş dışı gereksinimlerini karşılayabilmesi”, ulaşım imkanları, çocuk bakım evleri, esnek çalışma saatleri gibi çalışma koşulları ve organizasyonda kullanılan teknoloji de çalışanın elde edeceği doyum düzeyini etkilemektedir (Kayalar, 1997). Bu kurumlardaki fiziki koşulların yeterliliği ya da yetersizliğinin çalışanlar üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye bulunacağı açıktır. Öğretmenlerin içinde buldukları fiziksel koşullar, sınıflardaki öğrenci sayısı, ders araç gereçlerine ulaşma derecesi ve içinde bulunulan binanın yapısı; duygu ve düşünceleri üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu düzen ve tasarımlar insanı bazen olumlu bazen de olumsuz yönde etkileyecek boyutlarda olabilir (Direk, 2003). Örneğin eğitim kurumlarında sınıf mevcudu öğretmen için önemli rol oynamaktadır. Okul çağındaki öğrenci sayısı ve mecburi eğitim kademelerinin tespiti yolu ile sınıf sayısı belirlenir. Sınıf biriminin tespiti okul binası için gerekli olan alan sınırlandırması için de lazımdır. İlkokullar bir ilkokul yerleşme biriminde bulunan 6-12 yaş grubundaki çocuk sayısına göre belirlenmektedir. Sınıf birimi bir sınıfta bulunması gereken öğrenci sayısından oluşur (Hesapçioğlu, 2011).

**İşin çalışanlarına sunduğu ek imkanlar** (ulaşım kolaylıkları, çocukları için kreş, dinlenme ve eğlenme imkanları, hizmet içi eğitim, kültürel faaliyetlere katılım, nitelik artırıcı kurs gibi) iş ödülleri olarak da değerlendirilebilir. Bu imkanlar genellikle eşit olarak dağıtılmakla temel dayanak kıdem sahibi olmaktır. İşin sunduğu ek imkanların iş doyumuna etkisi değişmektedir. Çünkü bu imkanlar çok değişik yapı ve çok değişik ödülleri içermektedir (Dunn, 1972; Luthans, 2002). Genel olarak bakıldığında öğretmenler çalışma saatlerinden memnundurlar. Esnek çalışma saati programlarıyla eğitim fırsatları da artırılmaktadır. Çalışanlar çalışma

saatlerini ayarlayarak bazı kurs ve programlara devam edebilirler. Ayrıca esnek çalışma saatleri uygulandığı zaman iş grubundaki planlamanın artışından dolayı çalışanlar kendi işleri ve diğer işler hakkında daha fazla bilgiye sahip olurlar. Esnekliği artırabilmek için çalışanlar yatay veya düşey diğer çalışanların da işini yapmayı üstlenirler. Böylece hem hünere ve kabiliyetlerini geliştirirler hem de sıkıcı bir hale gelen işleri daha da azaltabilirler (Özevren, 1987).

**Ödül.** örgütler genellikle daha çok cezalandırma ile ilgilenirler. Yasalar istenmeyen bir işlem bir eylem yaptığında çalışana verilecek cezaları sırasıyla sayarlar. Ancak yasalarda çalışana verilecek ödüllere çok az yer ayrılır. Bu ödüllerin koşulları da pek az çalışanın yerine getirebileceği türdendir. Ödülün de cezanın da çalışana güdülemede kullanılabileceği kuşkusuzdur. Fakat cezaya bakarak ödülün güdüleme etkisinin daha yüksek ve uzun süreli olduğu unutulmamalıdır (Başaran, 2008).

## **2.5 İlgili Araştırmalar**

Çifçili'nin (2007) yapmış olduğu bu araştırma, dersanelerde OKS ve ÖSS programlarında görev yapan öğretmenlerin öğretmen yeterlilik düzeyleri ile mesleki doyum puanları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni 2006-2007 öğretim yılında İstanbul ilinde OKS ve ÖSS dersanelerinde görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenler İstanbul ilinin, Bakırköy, Maltepe, Pendik, Kadıköy, Bahçelievler ilçelerinde bulunan toplam 47 dershaneden seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini 510 dersane öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma sonunda öğretmenlerin yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyum düzeyleri arasında, ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada, Dersane Öğretmenleri Yeterlilik ölçeği puanlarında; cinsiyet, ailede başka öğretmen bulunması, mezun olduğu okul, mezuniyet durumu, kıdem, İstanbul dışında görev yapmış olma, dershanede görev yaptığı program, katıldığı hizmet içi eğitim, takip ettiği süreli yayın değişkenlerine göre anlamlı farklar saptanmıştır. Araştırmada, Mesleki Doyum Ölçeği puanlarında ise dershanede görev yaptığı program, takip ettiği süreli yayının değişkenine göre anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Bektaş'ın (2009) yılında gerçekleştirdiği bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini toplam 40 ilköğretim okulunda görev yapan 226 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının ölçülmesinde Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların sosyo-ekonomik düzeylerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, mezun oldukları bölüm/fakülterele, 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.

İnce'nin (2014) yılında yapmış olduğu araştırmanın amacı, birleştirilmiş ve bağımsız sınıfta görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, karşılaştırılması ve aralarındaki olası ilişkilerin araştırılmasıdır. Araştırmada betimsel, ilişkisel ve nedensel karşılaştırmalı yöntemler nicel yaklaşımlar temelinde kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları dışsal doyum, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında birleştirilmiş ve bağımsız sınıfta çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Araştırmanın sonuçları sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik ölçeğinin üç boyutu arasında orta düzeyde anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin genel doyum düzeyleri, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif; kişisel başarı boyutu ile pozitif bir ilişki içindedir.

Keskin'in (2014) yılında yapmış olduğu araştırmanın amacı ilköğretim okullarının örgütsel etkililiği, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve isten ayrılma eğilimi konusunda öğretmen görüşlerini belirlemek ve ilköğretim okullarının örgütsel etkililiği, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve isten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu araştırma karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini toplam 31

okulda görev yapan 816 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada Etkili Okul Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği ve İsten Ayrılma Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel etkililik düzeyi yüksek, öğretmenlerin mesleki doyumunu yüksek ve isten ayrılma eğilimi düşük olarak belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, isten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumunu ile isten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililik düzeyinin öğretmenlerin mesleki doyumunu ve isten ayrılma eğilimini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar ışığında, eğitim yönetimi alanında çalışmalar yapan araştırmacılara ve eğitimcilere yönelik öneriler sunulmuştur.

Uğur'un (2015) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 9 ilkokul, 11 özel eğitim okulu ve rehabilitasyon merkezinde çalışan toplamda 265 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Giresun Merkez ilçede bulunan ilkokullarda, Giresun ve ilçelerde bulunan bütün özel eğitim okulları ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kurumlarda görev yapan 120'si kadın, 134'ü erkek toplamda 254 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, öğretmenlerin alanı, yaşı ve mesleki kıdemi gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Kömürcü'nün (2016) gerçekleştirdiği çalışmada eğitimin en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin mesleki iş doyumları ve karşılaştıkları mesleki zorluklar incelenmiştir. Mesleki iş doyumunu etkileyen etmenler ile öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki zorluk türleri literatür ışığında incelenerek sonuçlar öğretmenlerin demografik özellikleri bağlamında ayrıntılı olarak araştırılmıştır. Bu bağlamda tarama modeline uygun olarak düzenlenen çalışmada aşağıdaki araştırma

sorularına yanıt aranmıştır: (1) Öğretmenlerin karşılaştığı mesleki zorluklar ve sorunlar nelerdir? (2) Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen sebepler nelerdir? (3) Öğretmenlerin iş doyumları ile karşılaştıkları mesleki zorluklar arasında bir ilişki var mıdır? Bu araştırmada devlete bağlı ilkököl, ortaokul ve lise kademelerindeki okullarda çalışan toplam 981 öğretmen ile görüşülmüştür. Öğretmenler Mardin Merkez Artuklu ilçesinde (481 öğretmen) ve Kızıltepe ilçesinde (500 öğretmen) bulunan toplam 72 okulda görev yapmaktadırlar. Araştırma kapsamında veriler üç bölümden oluşan ve "Mesleki Doyum ve Etkililiği Öz Değerlendirme Anketi" başlığı ile verilen bir anket ile elde edilmiştir. Yargısal olanlar ise "Mesleki Doyum ve Etkililiği Öz Değerlendirme Anketi"nin ikinci bölümündeki Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından geliştirilen "Mesleki Zorluklar Öz Değerlendirme Ölçeği" ve üçüncü bölümdeki Yelboğa (2009) tarafından geliştirilen "JSS-İş Doyumu Ölçeği" başlığı ile sunulan yargı maddelerine verilen cevapları içeren verilerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi, SPSS 17.0 (Statistical Package For The Social Sciences) paket programı kullanılarak yapılmıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları zorlukları belirlemek amacıyla kullanılan "Öğretmen Özyeterlik Ölçeği"nin üç alt boyutu olan "Öğrenci Katılımı", "Öğretim Stratejileri" ve "Sınıf Yönetimi" boyutlarından elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Ayrıca kullanılan "JSS-İş Doyum Ölçeği"nden elde edilen bulgulara göre ise öğretmenlerin en çok iş doyumuna ulaştıkları konunun öğretmenlik mesleğinin doğası ile ilgili olduğu görülürken en az doyum yaşadıkları boyutun ücret konusunda olduğu gözlenmiştir.

Yazılıtaş'ın (2010) yapmış olduğu araştırmada, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. İlişkisel tarama modelinde yürütülen bu araştırmada öncelikle sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve öğrencileri motive etme düzeyleri, cinsiyet, mesleki kıdem, okuttukları sınıf, mesleklerinden memnun olup olmama, mezun oldukları lisans alanı ve mesleği isteyerek seçip seçmemeleri değişkenleri açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ile öğrencileri motive etme düzeyleri arasındaki ilişki incelenerek mesleki doyumun öğrencileri motive etme davranışını yordama düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini öğretmenler arasından tesadüfi eleman örnekleme yöntemiyle seçilen 300 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda; sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve öğrencileri motive etme düzeylerinin cinsiyet, kıdem, okuttukları sınıf ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucu



bulunmuştur. Meslekten memnun olma değişkeni açısından öğrencileri motive etme düzeyleri incelendiğinde mesleğinden memnun olmayan öğretmenlerin öğrencileri motive etme araçlarına, mesleğinden memnun olanlara göre daha fazla başvurdukları görülmüştür. Öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı açısından farklılaşma durumuna bakıldığında, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenlerin öğrencileri motive etme konusunda Eğitim Fakültesi mezunlarına oranla daha fazla tercih ettikleri görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin meslek doyumlarını okuttukları sınıf, mezun olunan lisans alanı ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin anlamlı düzeyde etkilemediği fakat erkek öğretmenlerin kadınlara, 20 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemlere ve mesleklerinden memnun olanlarınsa olmayanlara göre mesleklerinden daha fazla doyum aldıkları bulunmuştur.

Turaç'ın (2017) gerçekleştirdiği araştırmanın amacı okul etkililiği, öğretmenlerin iş doyumunu ile okul etkililiğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi konusunda öğretmen görüşlerini belirlemek; okul etkililiği ve öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. İlişkisel tarama yöntemiyle yapılan bu araştırmanın örnekleme, çalışma evreni içerisinde tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 62 okulda görev yapan 760 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verilerinde Okul Etkililiği Ölçeği ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okul etkililiği ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul etkililiği alt boyutlarından "okul müdürü" ve "okul kültürü ve ortamı", öğretmenlerin iş doyumuna en fazla etki eden boyutlar olmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında cinsiyet, medeni durum, kıdem değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında ücret, fiziki şartlardan memnun olma değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında branş değişkenine göre "dışsal iş doyumunu" alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sarıcı'nın (2015) yapmış olduğu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit ederek görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve öğretmen görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark ortaya koyup koymadığını belirlemektir. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen

çalışmanın örneklemini; ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan 167 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada ölçme aracı olarak İş Doyumu Ölçeği ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar incelendiğinde ise en yüksek ortalama 'ödüllendirme' boyutunda, en düşük ortalama 'terfi' boyutundadır. İş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri kişisel değişkenlere göre incelendiğinde toplam ölçek ve alt boyutlara ilişkin puanlarda cinsiyet ve öğretim şekline göre anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Yaş ve çalışma süresi değişkenleri ise iş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık göstermiştir. Ayrıca iş doyumu ölçeği öğrenim durumu, branş, mezun olunan fakülte, okul türü ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşırken pozitif psikolojik sermaye ölçeği de medeni durum değişkenine göre farklılaşmıştır.

Karakaya Çiçek'in (2015) gerçekleştirmiş olduğu bu araştırmada, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi algılama düzeyleri ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada iş doyumunu ölçmek için "Minnesota İş Doyumu Anketi" ile Tunacan (2005) ve Doğan'ın (2005) araştırmalarında kullanılan anket formlarındaki maddelerin Gündüz (2008) tarafından ifadeleri değiştirilen 20 soruluk iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Okul yaşam kalitesini ölçmek için ise Sarı (2007) tarafından geliştirilen Okul Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Çanakkale merkezde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. 210 kadın, 100 erkek olmak üzere toplam örneklem 310 kişidir. Araştırma sonucunda ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumu algıları kıdem değişkenine göre incelendiğinde 21 ve üzeri kıdeme sahip olanların iş doyum algıları daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu algıları ilkokulda görev yapan öğretmenlerin lehine sonuçlanmıştır. Sınıf mevcudu 30-40 arasında olan öğretmenlerin ve bekâr öğretmenlerin iş doyum algıları daha yüksek çıkmıştır. Eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin iş doyumu algılarının düşük olduğu görülmüştür. Aylık geliri algılama değişkeni açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sinan'ın (2008) yapmış olduğu araştırmada içsel ve dışsal faktörler olmak üzere ikili bir ayrıştırma temelinde incelenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumların yapı ve ortamının iş doyumunu doğrudan etkilemesi nedeniyle, Türk eğitim sisteminin genel yapısı, resmi ve özel ilköğretim kurumlarının gelişim süreçleri üzerinde durulmuştur. İş

doyumunu bağlamında, eğitim sistemimizin mevcut durumu ve sorunlarına yer verilmiştir. İş doyumuyla ilgili genel ve öğretmenlik mesleğine ilişkin özel araştırma sonuçları da ikinci bölüm kapsamında değerlendirmiştir. Üçüncü ve son olarak İstanbul ili Sarıyer İlçesindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında ikinci kademedeki görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri belirlenmiş ve devlet okulu, özel okul türleri bağlamında ne gibi benzerlik ve farklılıklar olduğu araştırılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasıyla branş öğretmenlerinin mesleklerinden memnun oldukları görülmüştür. Ancak çeşitli bağlamlarda, farklı doyum düzeyleri tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar ışığında, öğretmenlerin iş doyumlarının artırılmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.



## Bölüm 3

### Yöntem

#### 3.1 Araştırma Modeli

Devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyumlarını nasıl tanımladıkları ve bu yöndeki algılarını incelemeyi amaçlayan bu araştırma olgubilim (fenomenoloji) (Marton, 1988) deseninde nitel bir çalışmadır. “Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir” (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.39). “Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtılabilecek bireyler ya da gruplardır. Olgulara ilişkin yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmeler yapılır” (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012, s.20).

#### 3.2 Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi içerisinde yer alan, amaçlı rastgele ve tipik durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine incelenmesini; amaçlı rastgele örnekleme önyargıyı azaltmak, inanırlık ve güvenilirliği arttırmak; tipik durum örnekleme ise tipik, sıradan, normal veya ortalama durumları göstermeyi amaç edinmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırma bahsi geçen nitel araştırma, örneklem seçim yöntemleri kullanılarak devlet okulunda çalışan 8 ve özel okulda çalışan 8 sınıf öğretmeni üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma çalışma grubunda bulunan öğretmenlerin, öğretmenlik kıdemi 3-20 yıl arasında ve buna paralel olarak yaşları 26-47 aralığında değişkenlik göstermektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların çoğunluğu ( $n=14$ ) lisans mezunu olduğu dikkati çekmektedir. Araştırmada yer alan katılımcı devlet okulu öğretmenlerine: DOÖ, özel okul öğretmenlerine: ÖÖÖ katılımcı kodu verilmiştir.

Tablo 2

*Çalışma Grubu Katılımcılarının Özellikleri*

Katılımcı Kod	Yaş	Okul Türü	Eğitim Durumu	Öğretmenlik Kıdemi
DOÖ1	32	Devlet	Yüksek lisans	10
DOÖ2	39	Devlet	Lisans	16
DOÖ3	35	Devlet	Lisans	12
DOÖ4	47	Devlet	Lisans	3
DOÖ5	40	Devlet	Lisans	19
DOÖ6	29	Devlet	Lisans	8
DOÖ7	41	Devlet	Lisans	19
DOÖ8	37	Devlet	Lisans	15
ÖÖÖ1	33	Özel	Yüksek lisans	12
ÖÖÖ2	26	Özel	Lisans	3
ÖÖÖ3	28	Özel	Lisans	5
ÖÖÖ4	27	Özel	Lisans	5
ÖÖÖ5	35	Özel	Lisans	14
ÖÖÖ6	28	Özel	Lisans	4
ÖÖÖ7	54	Özel	Lisans	20
ÖÖÖ8	42	Özel	Lisans	18

**3.3 Verilerin Toplanması**

Araştırmanın çalışma grubunda özel okuldan ve devlet okulundan katılımcılar bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırma veri toplama sürecinin gerçekleştirilebilmesi için gerekli izinler alınarak görüşmecilerin iş yükleri ve ders yoğunluğu dikkate alınarak 6 aylık bir zaman periyodunda veri toplama süreci tamamlanmıştır. Görüşmelerin belirlenen katılımcılardan randevu alınarak gerçekleştirilmesine dikkat edilmiştir. Veri toplama sürecinde önemli olan bir diğer husus ise katılımcıların kendilerini rahat hissedecekleri ve düşüncelerini rahatlıkla söyleyebilecekleri hatta mümkünse kendi istedikleri ortamların oluşturulmasına özen gösterilmiştir. Görüşmelere başlamadan önce çalışmanın yapıldığı üniversite, enstitü, tez danışmanı ve tezin amaçlarının neler olduğu konularında katılımcılar bilgilendirilmiştir. Katılımcılardan toplanan verilerin güvenilir bir şekilde analiz edilmesi için, katılımcılardan izin alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Ancak araştırmada görüşülen katılımcıların ikisi ses kaydı alınmasına müsaade

etmeyince görüşmelere verilen cevaplar bilgisayar ortamında yazılı olarak kaydedilmiştir. Genel olarak görüşmelerin ortalama her biri  $\pm 40$  dakika sürmüştür.

Görüşme sonrasında elde edilen veriler yazılı metin haline dönüştürülerek deşifresi gerçekleştirilmiştir. Veri dosyası araştırmacı tarafından okunmuş okunaklılık, imla hatası ve anlam bütünlüğü bakımından kontrolleri gerçekleştirilmiştir. Kontrol aşamasından sonra son hali verilen görüşme dosyaları katılımcılara ayrı ayrı gönderilerek onay alınmıştır. Bu aşamanın neticesinde katılımcı görüşme formları analize tabi tutulmuştur. Sonuçta katılımcı görüşmelerinden 65 sayfalık veri dosyası elde edilmiştir.

### **3.4 Veri Toplama Aracı**

Araştırma, devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının incelenerek araştırmacı tarafından elde edilen bulgulara dayalı olarak karşılaştırılmasıdır. Bahsi geçen genel amaç doğrultusunda devlet okulu ve özel okul öğretmenlerine uygulanan yarı yapılandırılmış Görüşme Formu (*Ek 1*) geliştirilerek kullanılmıştır. Alanyazında sıklıkla karşılaşılan değişkenler üzerine yapılan araştırmaların derinlemesine incelenmesine rastlanmadığı için yarı yapılandırılmış görüşme soru formu geliştirilerek değişkenler bazında araştırma sorularının yoklanması gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun geliştirilme sürecinde; öncelikle ilgili alan yazın ve teorik çerçeve incelenmesi sonunda oluşturulan görüşme soruları ile ilgili 3 alan uzmanı, 1 ölçme ve değerlendirme alan uzmanı ve 1 dil uzmanının görüşleri alınmıştır. Alınan görüşler neticesinde araştırma amacını yoklayan soru havuzunun son hali verilmiştir. Soru havuzunda yer alan görüşme formunun 3 öğretmene pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama neticesinde soru havuzundan bazı sorular çıkarılarak yarı yapılandırılmış görüşme formuna son hali verilmiştir.

Araştırma soru havuzu oluşturulma sürecinde ise araştırmacı tarafından ilgili alan yazın incelenmesi sonunda oluşan soru havuzunda, 34 maddelik 10 ana madde ve bu maddelere ilişkin toplamda 24 sonda soru belirlenmiştir. Belirlenen bu maddeler alan uzmanları ve özellikle ölçme ve değerlendirme uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Alan uzmanları ile ölçme ve değerlendirme uzmanlarının

değerlendirmelerine bağlı olarak bazı maddelerin tekrar niteliğinde olduğu, bazı maddelerin farklı ifadelerle aynı şeyi ölçmeye çalıştığı gerekçeleri ile 34 ana madde, 23 maddeye; 17 sonda maddesi ise 9'a indirilmiştir. Pilot uygulama neticesinde gerek farklı sorulara aynı cevapların verilmesi gerekse görüşme süresinin araştırmanın güvenilirliğini etkilemesi bakımından 6 ana soru 9 sonda soru toplamda ise 15 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Araştırmanın amacını yoklayan 4 araştırma problem sorusunun yarı yapılandırılmış görüşme formu dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 3

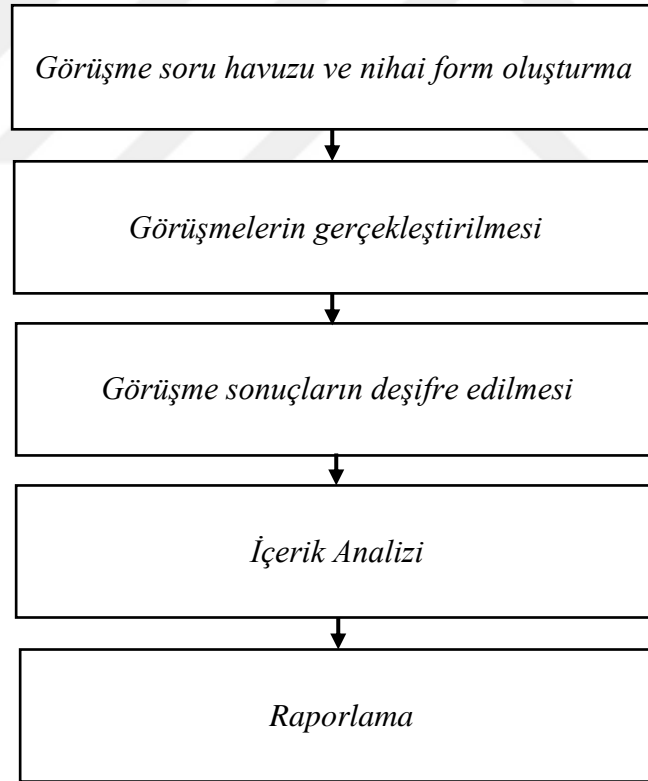
*Araştırma Problem Soru ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu Eşleştirmesi*

Araştırma problem sorusu	Yarı yapılandırılmış sorular
1. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi yapıyorlar?	Eğer dünyaya bir daha gelseydimiz, öğretmenlik mesleğini yine yapar mıydınız? Nedenleriyle açıklayabilir misiniz? Öğretmenlik mesleğine devam etmek istiyor musunuz? a) Evet ise aynı kurumda mı, neden? b) Hayır ise neden?
2. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kurumsal gerekçeleri nedir?	Mesleki doyum (tatmin) deyince ne anlıyorsunuz? Mesleki doyum hissediyor musunuz? Evet ise, a) Öğretmenlik mesleğinden aldığınız doyumun, kurumsal gerekçeleri nelerdir? b) Öğretmenlik mesleğinden aldığınız doyumun, kişisel gerekçeleri nelerdir?
3. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kişisel gerekçeleri nedir?	Mesleki doyumunuzu etkileyen faktörler arasında a) Para, b) Terfi imkânı, c) Çalışma ortamı, d) Yaş, e) Kurumun kişisel gelişime açık olması var mıdır?
4. Öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için önerileri nedir?	Size göre öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için neler yapılabilir, bu önerileriniz nasıl uygulanabilir, açıklar mısınız?

### 3.5 Verilerin Analizi ve Güvenirlik Çalışmaları

Araştırma kapsamında elde edilen veriler içerik analiziyle yapılmıştır. İçerik analizi okuyuculara, belirli bir konuda gerçekleştirilen araştırmalardan elde edilen verilerin derinlemesine incelenme olanağı sağlamaktadır. Nitel bir veri analiz şekli

olan içerik analizi, uyulması gereken bazı kurallarının olmasının yanında, büyük olan araştırma kitlesini nispeten ekonomik hale getirerek hem okumayı kolaylaştırma hem de karşılaştırma olanağı sağlamaktadır. Karşılaştırma olanağı, ortaya koyulan sıklığın nicel olarak sunması ile gerçekleşebilmektedir (Bowen, 2009; Tavşancıl ve Aslan, 2001). İçerik analizi (a) Nesnellik, (b) Sistematiçlik, (c) Geçerlilik ve Güvenilirlik, (d) Sayısallaştırma, (e) Genellenebilirlik özelliklerini taşımaktadır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Araştırmada elde edilen bulguların bu özelliklerini barındırmasına dikkat edilerek verilerle anlamlı bölümler oluşturulup kavramsallaştırılmasının kolaylaşması bakımından tasniflemesinin yapılarak kodlanması sağlanmıştır. Kodlama aşamasından sonra bir diğer sınıflama olan kategorileştirilerek temalara ulaşılmıştır. Genel olarak kodlama, kategori ve tema çalışmasına varılmadan önce verilerin yapılacak sınıflamaya uygun biçimde tanımlama ve düzenleme aşaması izlenecektir. İzlenen aşamalar neticesinde ulaşılan sonuçlar bilimsel araştırma kriterlerine uygun olacak biçimde raporlanmıştır (bkz. Şekil 2).



Şekil 2. Görüşme sonuçlarının içerik analizi aşamaları.

Çalışmanın geçerliğini ve güvenilirliğini sağlayabilmek için elde edilen verilerin yanlış anlaşılabilir, önyargılı, gerçek dışı verileri gözden geçirilmiş, varsayımların ve önyargıların araştırmaya etkisi ortaya konulmuş, kodlamanın bağımsız kişilerce



kontrolü sağlanmıştır. Bu konuda oluşturulan temalar 2 alan uzmanına gösterilerek temalar üzerinde ortak mutabakat sağlanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulguların aşağıda verilen içerik analizi aşamaları izlenmiştir:

***Verilerin Kodlanması Aşaması.*** Elde edilmiş olan verilerle anlamlı bölümler oluşturulur ve bu bölümlerin kavramsal açıdan ne anlattığı sorusunun cevabı aranır. Anlamlı bölümlere kodlar verilir. Tamamıyla kodlama yapıldıktan sonra kod listesi yaratılır. İşte ortaya çıkan kod listesi verilerin incelenmesi noktasında önemlidir. 3 adet kodlama çeşidi vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2008):

- a. Önceden belirlenmiş olan kavramlara göre yapılan kodlama çeşidi
- b. Verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama
- c. Genel bir çerçeve içinde yapılan kodlama

***Kategoriyle Birlikte Temaların Ortaya Çıkması Aşaması.*** Kodların tamamı incelenmesi ve ortak noktalar bulunarak kategorize edilmesidir.

***Kodlara ve Temalara Göre Verileri Tanımlama ve Düzenleme Aşaması.*** Ortaya çıkan verilerin anlaşılır bir halde açıklanması, sunulması ve tanımlanması aşamasıdır.

***Bulguları Yorumlama Aşaması.*** Son aşama olarak adlandırılır. Detaylı tanımlanan ve sunulan bulgular yorumlanır.

## Bölüm 4

### Bulgular

Araştırmanın genel amacı, devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının incelenerek araştırmacı tarafından elde edilen bulgulara dayalı olarak karşılaştırılmasıdır. Bu genel amaç kapsamında araştırma sorularından yola çıkarak (a) Öğretmenlik mesleğine karşı istekleri, (b) Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kurumsal gerekçeleri, (c) Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kişisel gerekçeleri, (d) Öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için öneriler olmak üzere 4 tema oluşturulmuştur. Oluşturulan temalar, devlet okulu ve özel okul katılımcı öğretmen görüşlerinden elde edilen kodlarla analiz edilmiştir. Kodların katılımcı görüş dağılımı ise tablolandırılmış, devamında yorumlanmıştır.

#### 1. Öğretmenlik mesleğine karşı isteklerine yönelik bulgular

Devlet ve özel okul öğretmenlerinin mesleğine karşı istekleriyle ilgili verdikleri bilgilerden elde edilen veriler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

#### *Öğretmenlik Mesleğine Karşı İstekleri*

Kod	Mesleki nedenler					Kurumsal nedenler			Bireysel nedenler		
Kategori	Branş değiştirme	Akademik kariyer	Kişiyeye uygunluk	Öğretme isteği	Değişime direnç	Çalışma ortamı	Kuruma bağlılık	Maddi durum	Mutlu olma	Severek yapma	Kişisel tatmin
DOÖ	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+
ÖÖÖ	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+

+: var / - : yok

DOÖ: Devlet Okulu Öğretmeni

ÖÖÖ: Özel Okul öğretmeni

Tablo 4’te katılımcıların “öğretmenlik mesleğine karşı istekleri” teması ile ilgili (a) mesleki nedenler: branş değiştirme, akademik kariyer, kişiye uygunluk, öğretme isteği, değişime direnç; (b) kurumsal nedenler: çalışma ortamı, kuruma bağlılık, maddi durum; (c) bireysel nedenler: mutlu olma, severek yapma, kişisel tatmin olmak üzere çeşitli kategori ve kodlar oluşturulmuştur. Katılımcı görüşlerinden hareketle oluşan kod ve kategorilerin farklı görüşlerden oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde mesleki nedenler kodunun altında branş değiştirme ve değişime direnç kategorilerinde özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenlerine göre mesleği sevme konusunda farklı görüş ortaya koyduğu görülmektedir. Diğer taraftan kurumsal nedenler kodunun altında yer alan çalışma ortamı ve maddi durum kategorilerinin özel okul öğretmenlerinin öğretmenliği sevmeme nedenleri olarak belirttikleri dikkati çekmektedir. Son olarak ise bireysel nedenler kodunun altında görülen kategorilere devlet okulu ve özel okul katılımcılarının ortak görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu doğrultuda devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

*DOÖ1: ... “Öğretmenlik mesleğini yine yapardım da aynı branşı düşünmeyebilirdim. Farklı bir branşta da olsam belli bir zaman sonra akademisyenliği düşünürdüm.*

*DOÖ3: ... “Kesinlikle yine öğretmen olurum. Çünkü bir insanı yetiştirme arzusuyla bu işi yapıyorum. Çocuklardaki eğitim öğretimle ilerleyen kişilik yapısına artan bilgi birikimine dahil olmayı seviyorum. Aynı kurumda da devam etmek istiyorum çünkü okulumuzda anlayış ve samimiyet hakim.”*

*DOÖ6: ... “Öğretmen olmak için yaratılmışım denir ya ben kendimi tam olarak öyle tanımlıyorum. Yaptığım işin manevi bir boyutunun olması da benim için farklı bir doyum noktası. Çünkü yapılan işlere baktığımda bizim mesleğimiz gibi bir insana dokunabilen bir iş alanı yok.”*

*DOÖ8: ... “Öğretmen olmak hayalimdi denebilir ancak mesleğe başladıktan sonra aynı arzum kalmadı. Mesleğimin ilk senelerinde Doğu’da zor şartlarda çalıştım ve bu benim öğretmenlik mesleğine olan hevesimi kaçırdı denebilir. Evet kurum olarak devam etmek isterim ama imkanım olsa başka bir sektöre*

geçmek isterdim. Çünkü artık çocuğunuz olduğunda eve gidince kendi çocuğunuza sabrınız kalmadığını görüyorsunuz.”

ÖÖÖ2: ... “Öğretmenlik mesleğini yine yapardım. Öğretmenlik mesleğini aslında seviyorum çünkü sınıf öğretmeniyim ve küçük beyinleri güzelliklerle doldurmak beni hep mutlu ediyor. Aynı kurumda da devam etmek istiyorum. Şu anda 2. Sınıfım belki 4. Sınıfa kadar. Çocuklarımı mezun etmek isterim. Ama sonrası için istemiyorum. Öncelikle lokasyon olarak evime uzak, ikincisi maddi olarak emeğimin karşılığını almadığımı düşünüyorum.”

ÖÖÖ3: ... “Öğretmenlik mesleğinin yine yapmak isterdim, evet. Çünkü üniversiteyi ilk kazandığımda mimarlık fakültesine yerleşmiştim ve 1,5 sene mimarlık fakültesinde okuduktan sonra etrafımdaki, çevremdeki insanların öğretmenlik mesleğine yöneldiğini ve mutlu olduklarını gördükten sonra bir düşündüm ve benim için de uygun olan mesleğin öğretmenlik olduğunun farkına vardım. Şu an bu kurumda çok mutluyum. Bu süreçte aynı kurumda devam etmek istiyorum. Benim için bağlılık, devamlılık önemli. Ciddi bir sorunla karşılaşmadıkça aynı kurumda devam etmenin daha doğru olduğunu düşünüyorum.”

ÖÖÖ4: ... “Evet, yine öğretmen olmak isterdim. Ama öğretmenlik mesleğini daha çok ihtiyacı olan çocuklarla yapmayı tercih ederdim. Öğretmenlik mesleğine aynı kurumda devam etmek istemiyorum. Daha fazla işe yaracağımı düşündüğüm bir kurumda çalışmak istiyorum. Gönüllü bir öğretmenlik bile olabilir. Ben öğretmenliği ömrümün sonuna kadar yapmak isterim, para da terfi de olmasa ama işe yaracağımı düşündüğüm yerlerde olmak isterim.”

ÖÖÖ5: ... “Öğretmensiniz ama bir bakıma terzisiniz, dışçisiniz, doktorsunuz, annesiniz her şeysiniz onlar için sanırım bende de bu özellikler var ve o alanlarda onlara yardım etmek bana haz veriyor. O yüzden mutluyum. Ben aynı kurumda devam etmek isterim, aslında değişikliklere yapı olarak kolay alışabilen birisi değilim. Eşyalarımın bile kolay vazgeçemem. Kurumumla da öyle bence. Başka bir yerde buradan ne kadar farklı olabilir diye düşünüyorum bana ne katabilir. Ben eğer burada mutluysam düzenimi çok

bozmak istemiyorum yani. Gideceğiniz yere de bakmak lazım akademik ve sosyal olarak dengede mi?”

ÖÖÖ7: ... “Eğitim fakültesinden mezun olduktan sonra farklı sektörlerde çalıştım. Deneme imkanım oldu. Yalnız öğretmenlikten aldığım zevki hiçbir sektörden alamadım. Mesleğe başlamamı geç kalmış olarak görüyorum, bir daha dünyaya gelsem yine öğretmen olurum ve bu sefer kendi mesleğimi yapmaya daha erken başladım. Şu an kurumumda ilk senem hem öğrencilerimi bırakmak istemem hem de huzurlu bir çalışma ortamına sahibim. Maddi olarak da piyasa şartlarını düşündüğümde mutlu olduğum bir kurum.”

## 2. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kurumsal gerekçelerine yönelik bulgular

Devlet ve özel okul öğretmenlerinin meslekten alınan doyumun kurumsal gerekçeleri ile ilgili verdikleri bilgilerden elde edilen veriler Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5  
Öğretmenlik Mesleğinden Alınan Doyumun Kurumsal Gerekçeleri

Kategori	Akademik nedenler				Olanaklar			Ahlaki nedenler		Psikolojik nedenler			
Kod	Akademik gelişim	Akademik başarı	Öğrenme ortamını destekleme	Mesleki dönüt	Çalışma ortamı	Maddi olanaklar	Okul-aile işbirliği	Manevi getiriler	Değerlerin örtüşmesi	İletişim	İşbirliği	Empati geliştirme	Değişime açıklık
DOÖ	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	+	+	-
ÖÖÖ	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

+: var / -: yok

DOÖ: Devlet Okulu Öğretmeni

ÖÖÖ: Özel Okul öğretmeni

Tablo 5’te katılımcıların “öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun kurumsal gerekçeleri” teması ile ilgili (a) akademik nedenler: akademik gelişim, akademik başarı, öğrenme ortamını destekleme, mesleki dönüt; (b) olanaklar: çalışma ortamı, maddi olanaklar, okul-aile işbirliği; (c) ahlaki nedenler: manevi getiriler, değerlerin örtüşmesi; (d) psikolojik nedenler: iletişim, işbirliği, empati geliştirme, değişime açıklık olmak üzere çeşitli kategori ve kodlar oluşturulmuştur. Katılımcı görüşlerinden hareketle oluşan kod ve kategorilerin farklı görüşlerden oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde akademik nedenler kodunun altında akademik gelişim, öğrenme ortamını destekleme ve mesleki dönüt kategorilerinde devlet okulu öğretmenlerinin özel okul öğretmenlerine göre öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kurumsal gerekçeleri arasında görüş farklılıkları ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan olanaklar kodunun altında yer alan maddi olanaklar ve okul-aile işbirliği kategorilerinin özel okul öğretmenlerinin meslekten aldıkları doyumun kurumsal gerekçelerinde devlet okulu öğretmenlerine göre daha fazla olduğu görüşleri elde edilmiştir. Ahlaki nedenler kodu incelendiğinde ise devlet okulu öğretmenlerinin değerlerin örtüşmesi kategorisinde kurumsal gerekçelerde doyum alamadıkları dikkati çekmektedir. Son olarak ise psikolojik nedenler kodunun altında değişime açıklık kategorisinin altında yine devlet okulu öğretmenleri kurumun değişim aktörü olmalarına imkân tanımadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu doğrultuda devlet ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

*DOÖ1: ... “Mesleki doyum, yaptığın işten her anlamda memnun olup gereken dönütü almak. Mesleki doyum çok hissediyorum denemez. Kurumun takdir ve dönütleri, kişisel gelişime verdiği destek kişisel doyumda etkilidir. Mesleki doyum hissetmemdeki kişisel gerekçeler öğretmeyi ve öğrenmeyi sevmem.”*

*DOÖ3: ... “Benim için mesleki doyum, bir sınıf öğretmeni olarak ilk yetiştirdiğim neslin (4. Sınıftan mezun öğrencilerimin) sonraki zamanlarda beni ve emeklerimi unutmamış olmasıydı. Yani hatırlanmak emeklerimin boşa gitmediğini görmek benim için mesleki doyumdur. Mesleki doyum hissediyorum çünkü mezun olup yine de karnelerini bana göstermek için gelen okullarını, yaşadıklarını bana anlatan benden hala nasihat almak isteyen*

*öğrencilerim var. Mesleki doyumun kurumsal gerekçeleri okulun fiziki yapısının uygunluğu, idare öğretmen işbirliğinin ve uyumunun olması. Mesleki doyum hissetmemin kişisel sebepleri ise içindeki çocuk sevgisi ve her nesle hitap eden bir mesleği icra ettiğimi düşünmem.”*

*DOÖ5: ... “Ben mesleki doyumunu yaptığım çalışmaların, öğrenme sürecinin sonuçlarını görmek olarak algılıyorum. Öğrencilerimdeki davranış değişikliğini ve öğrenme sürecini de doyum olarak algılıyorum. Mesleki doyum hissediyorum çünkü öğretme sürecinin sonuçlarını alıyorum. Kurumum mesleki doyumumu olumlu yönde etkiliyor. Okulumuzun fiziki koşulları ve çalışma ortamı mesleki doyumunu olumlu etkiliyor. Kişisel olarak baktığımızda öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum. Çocuklarla iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum. Mesleki olarak yeniliklere açık olduğumu da düşünüyorum. Her biri de mesleki doyumumu olumlu yönde etkiliyor.”*

*DOÖ6: ... “Yaptığın işte manevi olarak doymak, öğretmen olduğum için çocukların gözünün içinde bir ışık görmek. Hayatına dokunabilmek benim için mesleki doyumdur. Evet, her ne kadar İstanbul’da olsam da okulumun konumu dolayısıyla ihtiyacı olan öğrencilerle beraberim. Onların öğretmene olan yaklaşımları, öğrenme arzusu içerisinde olmaları benim için tarifsiz bir duygu. Kurumumun mesleki doyumum üzerinde çok büyük bir etkisi vardır diyemem. Her zaman yanımda olmalarını bilmek benim için yeterli. Benim için maneviyat çok önemli. Maddi olarak bir şeyler olur ama Allah için de bir şeyler yapmak benim için önemli. Ben öğrencilerin hamuruna o maneviyatı yüklemek onların iyi birer insan olmalarını sağlamak için çabalıyorum. Bu meslekte olmasam hiç böyle bir durum yaşamayacaktım.”*

*DOÖ8: ... “Evden çıkıp okula giderken işe gider gibi bir görevmiş gibi değil de hevesle koşarak gitmeyi anlıyorum. Mesleki doyum hissetmiyor oluşumun en önemli sebepleri de kurumsal. Şartların zorluğu söylediğim gibi Doğu’da çalışmışım ve gerçekten zor şartlardı. Kurum olarak da bize çok destek olundu denemem. Mesela aynı kurumda çok daha iyi şartlar altında çalışan öğretmenler bizimle aynı ücreti alıyor, bence bunlar öğretmenin motivasyonunu ve dolayısıyla meslekten aldığı doyumunu da etkiliyor. Şu an az olsa da doyum sağlamamın tek faktörü kişisel diyebilirim. Yaptığım işe duyduğum saygı ve öğrencilerin bana ihtiyacı olması vicdanımın yüksek olması*

*benim aldığım tatmini etkiliyor. Öğrencilerin gözlerindeki o ışığı görmek beni mutlu ediyor ve mesleki doyumumu etkiliyor.”*

*ÖÖÖ1: ... “Mesleki doyum; sınıf öğretmeni de olduğum için küçük yaş grubuyla çalıştığımızdan bir çocuğun hayatını etkileyen aşama sizden geçtiği için bana göre gün, mesai bitiminde vicdanen rahat olmak. Çocukların hayatına bir nebze de olsa sosyal ve akademik olarak dokunabilmek. Kurumsal olarak mesleki doyum idarecilerin sizinle olan iletişimi, egolu olmaması benim için çok önemli. Özel bir kurum olduğundan gelen velinin karşısında kendinizden emin bir şekilde dik durarak kendinizi ifade etmeniz gerekiyor. Kurumsal bir okulda olmak da bu anlamda size destek oluyor. Kişisel doyum için öğretmenin kişisel yeterliliklerinin de üst düzeyde ve doyuma ulaşmış olması gerekir ki bu doyumunu kuruma, veliye de hissettirsin. Kişisel olarak doyum hissetmem de çocuk gibi düşünemediğim empati gücümün yüksek olması etkili. Benim çocuğum olsaydı nasıl yaklaşırdım diye çok rahat düşünebiliyorum.”*

*ÖÖÖ3: ... “Bence maddiyat olabilir, bunun dışında veli öğretmen iletişimi, okulun öğretmeni desteklemesi arkasında durması benim için mesleki doyumunu etkiler. Genel olarak hepsi birbiriyle etkileşim halinde diye düşünüyorum. Yani açıkçası şu an çalıştığım kurumda gördüğüm örnekler çerçevesinde öğretmenleri genel anlamda destekliyorlar. Eğitime katkı sağlaması açısından verdikleri eğitimlerle yüksek lisans anlamında desteklemeleri bence öğretmen için velinimet. Sınıfın içine girdiğiniz an itibariyle çocukların size şefkat dolu bakmaları sizden de onu beklemeleri ilkökul kademesi olduğumuz için biraz daha farklı oluyor bence. Meyvelerini toplayabiliyoruz.”*

*ÖÖÖ4: ... “Öğrencilere maddi, manevi, sosyal her yönden iyi bir şekilde eğitim verebilmek benim için mesleki doyum. Kurumsal bir okulda çalıştığım için akademik olarak çok yardımcı oluyorlar. Genel merkezden daha önceden hazırlanan planlar ve materyaller geldiği için eksiklik hissetmiyorum, işim kolaylaşıyor diyebilirim.”*

*ÖÖÖ5: ... “Kurumun sizin mesleki doyumunuzu etkilemesine bakınca aslında burada sizin değerlerinizle kurumun değerlerinin örtüşmesi bence biraz gerekiyor. Bazı değerler vardır hayatımızda çok önemlidir; Atatürk ilke ve*



*inkılaplarına bağlı bir kurumda çalışmak, empati kurulabilir yöneticilerle çalışmak, öğretmenler arasında olsun ekip çalışması hani bunlar eğer varsa gerekçeler yerine geliyorsa sizin açınızdan sıkıntı yoktur. 1. Sınıfta başlıyorsunuz ama bir 3'e 4'e geldiğiniz zaman geri dönütleri almak, o elmaları toplamaya başlamak paha biçilmez. O noktaya ulaşana kadar verdiğim çaba bile beni mutlu ediyor. O doyuma ulaştırıyor. O başarıyı görmem. Sınıf ğretmeni olunca kendi sisteminizle yetiştiriyorsunuz, bir bakıyorsunuz ev çalışmaları hazır önlerinde bekliyorlar. Her gün sınıfın bir sorumlusu oluyor, taşları yerine koyduğunuz, o düzeni kurduğunuz zaman bakıyorsunuz ki sonu güzel oluyor."*

*O6: ... "Evet, özellikle manevi olarak ğrenci ayağında hissediyorum zaten tekrar dünyaya gelsem yine ğrenci olmak isterdim dememin sebebi de bu. Maddi olarak da yıllar geçtikçe biraz biraz hissetmeye başlıyorum denebilir. Bu benim çalıştığım ilk kurum değil. Daha önce çalıştığım kurumda sistemsel bazı aksaklıklar yaşanıyordu. Burada hiçbir Şey son dakika ortaya çıkıyor. Her Şey planlı bu benim için çok önemli. Kurumumda adam kayırma yok herkes eşit bu sebepler de benim mesleki doyumumu olumlu yönde etkiliyor. Çocukların sevgilerini hissetmek, sevgi dolu bir meslek olması benim mesleki doyumumu etkiliyor."*

*O7: ... "Gönlümden geçenleri zaman kaygısı taşımadan yapabilmeyi ve öğrencilerimi her açıdan(akademik ve sosyal) donatmak mesleki doyum. Onları elimden geldiğince akademik ve sosyal olarak destekliyorum ama çoğunlukla zamanla ilgili problem yaşıyorum. Genel merkezden yönetilen bir okul olduğumuz için kendimi kısıtlanmış hissettiğim zamanlar oluyor. İşte bu noktalarda mesleki doyum hissedemiyorum. Bu kurumda yeni olduğum için mesleki doyumum da bir etkisi olduğunu söyleyemem ancak öğretmene bir alan bırakmaması benim mesleki doyumumu kötü yönde etkiliyor. Ben mesleğime belli bir olgunluk seviyesinde başladığım için ne istediğimi biliyordum bu yüzden Şu anda mesleğimin gereklerini kendi iç motivasyonumla birleştirdiğimde mesleki doyum hissediyorum."*

*O8: ... "Manevi olarak doymak, bir çocuğun hayatına dokunmak ve veliden bir teşekkür almak benim için mesleki doyum. Çok hissettiğimi söyleyemem. Çocukların hayatına tabii ki dokunuyorum ama özel okulda olduğum için bazı*

*veliler eğitimi, parasını verdiği bir hizmet olarak görüyor ve öğretmene gereken saygıyı göstermiyor. Yine de çocukların gözündeki o ışık her kurumda aynı ve bu beni motive ediyor. Daha önce uzun zaman devlet okulunda ücretli öğretmenlik yaptım. Özel kurumun şartları tabii ki çok daha iyi. Teknolojik açıdan, sosyal açıdan çok daha fazla imkana sahip. Bu durum tabii ki benim doyumumu artırıyor. Ben maneviyatı güçlü bir insanım ve öğretmenlik benim için bir ibadet. Bildiklerini en doğru şekilde aktarmak, çocuklara şekil vermek benim için çok önemli.”*

### **3. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun bireysel gerekçelerine yönelik bulgular**

Devlet ve özel okul öğretmenlerinin meslekten alınan doyumun bireysel gerekçeleri ile ilgili verdikleri bilgilerden elde edilen veriler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

## Öğretmenlik Mesleğinden Alınan Doyumun Bireysel Gerekçeleri

Katego ri	Para			Terfi İmkânı			Çalışma Ortamı					Yaş			Kurumun Kişisel Gelişime Açıklığı			Sınıf Ortamı							
	Adil ücret ödeme	Deneyime göre belirleme	İhtiyaca dayalı	Etkin kariyer basamağı	Yönetici olma	İsteğe göre sınıf belirleme	Olumlu atmosfer	Zümre çalışmasının etkililiği	Öğretmen-öğrenci etkileşimi	Kurum içi koordinasyon	Öğrenen okul olma	Motivasyon	Deneyim azlığı	Özgüveni artırma	Akademik gelişim olanakları	Teknolojiye uyum	Öğrenme ortamını destekleme	Süreç odaklı tasarım	İstekli olma	Okul ve paydaş birliği	Dijital öğrenme ortamı	Demokratik sınıf ortamı oluşturma	Öğrenci sayısı	Öğrenme ortamı oluşturma	Empati becerisini geliştirme
DOÖ	+	+	-	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-
ÖÖÖ	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+

+: var / - : yok

DOÖ: Devlet Okulu Öğretmeni

ÖÖÖ: Özel Okul öğretmeni

Tablo 6’da katılımcıların “öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun bireysel gerekçeleri” teması ile ilgili (a) para: adil ücret ödeme, deneyime göre belirleme, ihtiyaca dayalı; (b) terfi imkânı: etkin kariyer basamağı, yönetici olma, isteğe göre sınıf belirleme; (c) çalışma ortamı: olumlu atmosfer, zümre çalışmasının etkililiği, öğretmen-öğrenci etkileşimi, kurum içi koordinasyon, öğrenen okul olma; (d) yaş: motivasyon, deneyim azlığı, öz güveni artırma; (e) kurumun kişisel gelişime açıklığı: akademik gelişim olanağı, teknolojiye uyum, öğrenme ortamını destekleme; (f) sınıf ortamı: süreç odaklı tasarım, istekli olma, okul ve paydaş birliği, dijital öğrenme ortamı, demokratik sınıf ortamı oluşturma, öğrenci sayısı, öğrenme ortamı oluşturma, empati becerisini geliştirme olmak üzere çeşitli kategori ve kodlar oluşturulmuştur.

Katılımcı görüşlerinden hareketle oluşan kod ve kategorilerin farklı görüşlerden oluştuğu söylenebilir. Katılımcı görüşleri incelendiğinde mesleki doyumun bireysel gerekçeleri teması altında yer alan para kategorisinde devlet okulu öğretmenlerinin ihtiyaca dayalı olarak belirlenmediğin daha çok sabit bir maaş üzerinden ve devletin kriterleri üzerinden olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Terfi imkanı kategorisi altında yer alan etkin kariyer basamağı ve yönetici olma kodlarının okullarda yer alması devlet okulu öğretmenlerinin doyumunu arttıran faktörler olarak öne çıkmakla birlikte, isteğe göre sınıf belirleme özel okul öğretmenlerinin doyumunu arttırıcı kod görüşleri olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma ortamı kategorisinde ise özel okul öğretmenlerinin doyumunu, öğrenen okul olma kodu ön plana çıkarmıştır. Diğer taraftan yaş kategorisinde ise özel okul öğretmenleri yaş ile doğru orantılı öz güveni artarak mesleki doyumun da arttığı yönünde vurgu yapmışlar; devlet okulu öğretmenleri ise motivasyon ve deneyim azlığı kodlarının mesleki doyumlarını etkilediği yönünde görüşlerini belirtmişlerdir. Son olarak ise kurumun kişisel gelişime açıklığı kategorisi altında özel okul öğretmenleri süreç odaklı tasarım ve öğrenci sayısı kodlarını meydana getiren görüşlerde doyumun etkilendiğini, devlet okulu öğretmenlerinin ise öğrenme ortamı oluşturma ve empati becerisini geliştirme kodlarında bireysel nedenden kaynaklı olarak meslekten alınan doyumun arttığı yönünde vurgu yapmışlardır. Bu doğrultuda devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

DOÖ2: ... “Para, maaşlar iyileştirilirse mesleki doyumumuza daha iyi yönde katkı sağlayacaktır. Terfi imkânı, benim için önemli ancak bu konuda milli eğitim yetersiz. Yaş; genç yaşta istekli ve heyecanlı, ilerleyen yaşlarda deneyim sahibi oluyoruz. Kurumun kişisel gelişime açık olmasına bakacak olursak eğitim bir bütün. Kurumumuz bizi kişisel eğitimimiz noktasında desteklerse biz de daha istekli oluruz. Sınıfım oldukça istekli, bu yüzden de ayrı bir keyif alıyorum. Çocuklar mutlu, huzurlu ve paylaşımcı.”

DOÖ3: ... “Para, tabii ki her iş için önemlidir ancak öğretmenlik para için yapılmaz. Bizim mesleğimizde çalışıldığı bir emek, zaman harcadığı için para kazanılmış olunur. Terfi imkânı, benim için terfi imkanı deyince müdürlük idare kısmına geçmek akla geliyor. Bir sınıf öğretmeni yararlı olabildiği sürece mesleğini yapmalıdır. Çalışma ortamı, zümre çalışmaları ve diğer öğretmenlerle iletişimde bulunması başarıyı etkileyen bir durumdur. Yani çalışma ortamı mesleki doyum için çok önemlidir. Velilerin son dönemde öğretmene ve öğretim şekline müdahil olmaya çalışması, öğretmene karşı söz sahibi olma durumları benim için bir zorluktu.”

DOÖ4: ... Yaş; öğretmen için tecrübeler ve deneyimler açısından iyi, öğrenci için ne kadar genç ise o seviyeye inebilmek ve eğitimin karşılığını alabilmek için sabır açısından yetersizlik hissettirebilir.

DOÖ5: ... “Kurumum kişisel gelişime açık ve bu durum benim mesleki doyumumu olumlu yönde etkiliyor. Sınıfım büyük, aydınlık bir sınıf. Eğitim öğretim ortamı için uygun. Yaptığım çalışmalar için de uygun bir ortama sahip. Deneysel faaliyetler ve oyunlar için de uygun.”

DOÖ6: ... “Para, maaşlarımız İstanbul şartlarında yeterli olmuyor evet ama benim mesleki doyumumu etkilemiyor. Neticede hayatımı idame edebiliyorum. Ancak lisanüstü eğitim almak istediğimizde izin ve bitiminde maaş olarak bizi desteklemesi olumlu tabii ki.”

ÖÖÖ1: ... “Para, benim için öncelikli hedef değil, önemli olan mesleğini en iyi şekilde icra etmek. Mesleğinle ilgili kendini geliştirdiyse onun karşılığında da belli miktarda bir meblayı kendine sınır olarak kurumla anlaşırken bunu söyleyebiliyorsun özelde çalışıyorsan. Terfi imkânı, tabii ki önemli. Özelde ve küçük bir yaş grubuyla çalıştığımız için belli bir yaşta terfi imkanı arıyoruz.

Üst seviyelerde olsaydım belki düşünmeyebilirdim, çocukların yaşından dolayı. Daha büyük yaşlarla çalışmak daha ideal olabiliyor öğretmen için. Çalışma ortamı; huzurlu, iyi ilişkiler kurarak olmalı günün en önemli saatlerini burada geçiriyoruz. Bütün günümüzü de burada geçirdiğimiz için de çalışma ortamının çok daha sağlıklı ve keyifli olması gerekiyor. Yaş, ben şu an 12. yılımı çalışıyorum. İlk başladığımda çok paniktim o dönemde ya batacağım ya çıkacağım demiştim. Sınıfımın fiziki atmosferinde de her şey yerinde her açıdan tam bir sınıf. Öğrenciler de çok mutlu, sınıfımızda tablet ya da görsel objeler var sınıfta sorun yaşamıyoruz. Öğrencilerin yaşından dolayı somut şeylerle ders yapmamız gerektiği için bizim için de öğrenci için de iyi oluyor.”

ÖÖÖ3: ... “Para, Evden çıktığınız an itibariyle her dakika bir şey ödemek zorunda kalıyorsunuz. Hayat bundan ibaret. Para olmadığı sürece sağlık, ısınma hiçbir hayati etkeni yerine getiremiyorsunuz. Terfi, bana çok cazip gelmiyor açıkçası. Öğretmenlik mesleğini bir insan daha gönülden yapınca olmuyor gibi. Tabii bazı insanlar için önemli olabilir ama benim için çok önemli değil. Çalışma ortamı, huzursuz olduğunuzda o kurumda barınamazsınız. Barınmak istemezsiniz. Çalışma ortamında kötü, art niyetli olan insanlar olabilir bu doğal bir şey ama benim çalıştığım kurumlarda çok şükür ki hiç öyle insanlar olmadı. Yaş, ben ilk mezun olduğumda 2. Sınıfla çalışmaya başlamıştım, onları okutmuştum. İlk veli toplantım vardı, bireysel görüşmeydi. Nasıl olacak ne yapacağım diye çok panik olmuşum. Çünkü kendinize olan güveniniz de tecrübeyle doğru orantılı. Ben mesela devlet okulunda staj yaptım. Sınıfta 40-45 kişilik sınıflarda eğitim öğretim faaliyetleri gerçekleştiriliyordu. Öğretmenin herkese hitap etmesi o kadar zordu ki ama özel okulda ciddi anlamda öğrenme güçlüğü yaşayan bir öğrenci yoksa eğer öğrencilerden çok güzel geri dönüşler alabilirsiniz. Eski okulumdaki müdürüm mobbing yapıyordu. İngilizce öğretmeni idi ve bizim, ilkokul kademesinin dilinden anlamıyordu. Sadece benimle değil de sınıf öğretmenleriyle ciddi anlamda sıkıntı yaşamıştı. Okulumu değiştirmemdeki tek sebep de oydu.”

ÖÖÖ4: ... “Çalışma ortamı, öğretmenler birbiriyle bilgi alışverişinde bulunabiliyorsa birbirinden bir şeyler öğrenebiliyorsa ben öğreniyorsam ondan o da benden bu çok önemli. Daha önce çalıştığım okulda daha karma bir gruptuk 65 yaşında da yeni mezun öğretmenler de vardı. Biz de onlardan

çok şey öğreniyorduk onlar da bizden. Yaş, çok çok fark var mesleğe ilk başladığım zamandan bugüne kadar. Derse kendime çok daha güvenli giriyorum şu an. Bu her geçen gün daha da arttı. Her geçen sene adımlarımı daha sağlam basıyorum. Öğrencilerin artık neye nasıl tepki verebileceğini bile biliyorum. Her özel okul gibi kurumum da kişisel gelişime önem veriyor, kişisel gelişim odaklı. Öğretmeni geliştirip seminerler verelim diye düşünüyorlar. Kurumumun üniversitesi de olduğu için yüksek lisans olanağı da sunuyor. O açıdan da çok rahat bir sınıf. Öğrencilerin fiziki özellikleri düşünülerek hazırlanmış masalar sandalyeler çok rahat. Sadece sandalyeler biraz ağır o kadar ama o da tam olarak etkilemiyor. Dediğim gibi benim mesleki doyumdan anladığım mesleki doyum hissim biraz farklı.”

ÖÖÖ6: ... “Terfi imkânı, benim mesleki doyumumu çok etkiliyor, motivasyonumu artırıyor. Ama şöyle bununla ilgili de bir planlamam var. En az 4-5 yıl böyle bir şey düşünmüyorum. Çalışma ortamı benim için çok önemli bir faktör. Yaş, gün geçtikçe çocukları daha iyi anlayabildiğim velilerle daha iyi iletişim kurabildiğimi görüyorum. Kişisel gelişime açık olma ise mesleki doyumunuzu da etkiliyor tabii ki. Kurumumun kişisel gelişime açık olması benim için çok önemli. Verdiği seminerlerle kendimi daha dolu hissediyorum.”

ÖÖÖ7: ... “Para, açıkçası farklı alanlarda çalıştığım için o zamanlar çok daha yüksek paralar kazandım. Öğretmenlik mesleğine para odaklı bakıldığında asla mutlu olunacağını düşünmüyorum. Terfi benim için mesleki doyumda bir etken değil. Çalışma ortamı, çok önemli bir etken. Öğretmenlik mesleğinde de diğer mesleklerde de çalışma ortamı meslekten alınan doyumun çok büyük bir yüzdesini oluşturuyor. Yaş, mesleğe başladığımda 30’lu yaşlarımdaydım, öğretmenlik mesleğinde yeni olsam da iş hayatında aktif olarak çalışmışım. Kurumun kişisel gelişime açık olması benim için bir etken değil açıkçası. Bu zamana kadar kendimi kişisel gelişim noktasında doldurdum diyebilirim.”

ÖÖÖ8: ... “Para, özel okuldaki çalışma saatlerini ve şartlarını düşününce asla hak ettiğim maaşı aldığımı düşünmüyorum. Terfi, bundan 5 sene öncesini düşündüğümde benim için hiçbir şey ifade etmiyordu. Ancak yaş ilerledikçe öğretmenliğin çok zor olduğunu gözlemliyorum. O yüzden idareci olmak ileride düşündüğüm ve benim doyumumu etkileyen bir etken. Çalışma ortamı, benim

*için çok önemli bir faktör. Yaş her alanda insana bir olgunluk ve bunun sonucunda mutlu olmanın daha kişisel bir sebep olduğunu gösteriyor. Her yaş aldığım da mesleki olarak da tecrübe kazandım tabii ki bu deneyim de benim için artı bir motivasyon sebebi. Kurumun kişisel gelişime açık olması artı bir iş yükü olarak sunulduğundan kişisel gelişime önem veriyor olarak görmüyorum.”*

#### 4. Öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için önerilere yönelik bulgular

Devlet ve özel okul öğretmenlerinin meslekten alınan doyumun artması için önerilerle ilgili verdikleri bilgilerden elde edilen veriler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

#### Öğretmenlik Mesleğinden Alınan Doyumun Artması İçin Öneriler

Kategori	Sistemsel dönüşüm			Öğretmen yetiştirme ve seçimi		Öğrenme içeriği ve çıktıları		Yönetsel davranış	
Kod	Bölgesel okul standartları oluşturma	Fiziki kapasite imkânını arttırma	Maddi getirisinin arttırılması	Öğretmen yetiştirme sisteminin etkililiği	Öğretmenlik mesleğine uygun seçim	Öğrenci odaklı ortam ve içerik oluşturma	Dönüt sisteminin etkililiği	Yönetici ve öğretmenin olumlu etkileşimi	Öğretmene güvenme
DOÖ	+	+	+	+	+	-	-	+	+
ÖÖÖ	-	-	+	+	-	+	+	+	+

+: var / - : yok

DOÖ: Devlet Okulu Öğretmeni

ÖÖÖ: Özel Okulu öğretmeni

Tablo 7’de katılımcıların “öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için öneriler” teması ile ilgili (a) sistemsel dönüşüm: bölgesel okul standartları



oluşturma, fiziki kapasite imkânını arttırma, maddi getirinin arttırılması; (b) öğretmen yetiştirme ve seçimi: öğretmen yetiştirme sisteminin etkililiği, öğretmenlik mesleğine uygun seçim; (c) öğrenme içeriği ve çıktıları: öğrenci odaklı ortam ve içerik oluşturma, dönüt sisteminin etkililiği; (d) yönetsel davranış: yönetici ve öğretmenin olumlu etkileşimi, öğretmene güvenme olmak üzere çeşitli kategori ve kodlar oluşturulmuştur. Katılımcı görüşlerinden hareketle oluşan kod ve kategorilerin farklı görüşlerden oluştuğu söylenebilir.

Katılımcı görüşleri incelendiğinde meslekten alınan doyumun artması için öneriler teması altında sistemsal dönüşüm kategorisinde devlet okulu öğretmenlerinin özel okul öğretmenlerinden farklı olarak bölgesel okul standartları oluşturma ve fiziki kapasite imkânını arttırma önerisi dikkati çekmektedir. Öğretmen yetiştirme ve seçimi değişkenleri kapsamında ise devlet okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine uygun seçim yapılması kodunu ortaya çıkaran görüş önerileri dikkati çekmektedir. Öğrenme içeriği ve çıktıları kategorisi altında yer alan öğrenci odaklı ortam ve içerik oluşturma ve dönüt sisteminin etkililiği kodları ile özel okul öğretmenlerinin meslekten alınan doyumun artması için öneri getirdikleri dikkati çekmektedir. Son olarak ise yönetsel davranış kategorisi altında yer alan tüm kodlarda gerek özel gerekse devlet okulu öğretmenlerinin ortak önerilerde bulunduğu dikkati çekmektedir. Bu doğrultuda devlet ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

*DOÖ1: ... “Teşvik edici uygulamalar yapılmalı ve yapılan işlere olumlu dönütler verilmelidir.”*

*DOÖ3: ... “Okul şartlarının yurt genelinde bir standarda varması (her okul için aynı olması) öğretmen otoritesinin sınıfta ve veliler üzerinde olmasının sakıncalı görülmemesi. Araç gereç yeterliliği. Öğretmenin maddi ve manevi refah ve huzur içinde olması.”*

*DOÖ4: ... “Eğitimcinin maddi kaygı ile eğitimci olmaması gerekir. İşte bunların önü de gerçekten öğretmen olmak isteyen kişilerin öğretmen olması. Eğitim fakültelerinden itibaren çok kapsamlı eğitimden geçmekten.”*

*DOÖ6: ... “Sınıf mevcutları azaltılmalı diye düşünüyorum bu da ancak yeni okullar yapılarak mümkün olabilecektir. Aşında inşaat şirketleriyle yapılacak*

*anlaşmalarla olabilir bence. Öğretmen atamalarına da ihtiyaç doğacaktır bu durumda böylelikle atama bekleyen öğretmenlerin de önü açılacaktır.”*

*DOÖ7: ... “Öğretmenler nitelikli seminerlerle donatılmalı, mutlaka eğitimde öncü ülkelere geziler yapıp ufuklarının açılması sağlanmalı.”*

*ÖÖÖ1: ... “Özel kurumlar ve devlet okulları da dahil konuşmak gerekirse. Üniversiteden itibaren çok iyi bir eğitimle mezun olması gerekiyor. Yaparak yaşayarak öğrenmesi, daha çok staj ve gözlem yapabileceği ortam sağlanması gerekiyor.”*

*ÖÖÖ2: ... “Bence özel okulda mesleki doyumun artması için ilk olarak öğretmenin emeğinin karşılığının maddi olarak verilmesi gerekiyor. İnsani şartlarda çalışmak gerekiyor, ekstralar çıkıyorsa mutlaka bunun karşılığının verilmesi gerekiyor. Örneğin hafta sonu çağrılmaları sonuç olarak öğrencilerden belirli miktarda para alınıyor bu okullar zengin okullar oluyor. Ama sen öğretmene sadece bir öğrenciden aldığı parayı veriyorsan doğal olarak o da öğretmeni yıpratıyor.”*

*ÖÖÖ3: ... “Öğretmene idarenin tam anlamda destek olması gerekiyor en ufak bir şey de bile öğretmene destek olması gerekiyor. Maneviyatta çok önemli çünkü bir tebrik, teşekkür öğretmeni motive ediyor. Bunlar çok da kolay şeyler kendini huzurlu ve rahat da hissetmen gerekiyor.”*

*ÖÖÖ4: ... “Eğitim öğretim faaliyetlerinde öğretmenin önünün açılması gerektiğini düşünüyorum. Çoğu özel kurumda size bir plan geliyor, ders ders ne yapacağınızı eksiksiz yapmanı istiyor ama sen bunları eksiksiz yapınca o zamana kadar elde ettiğin deneyimlerinden oluşturduğun ekstra bilgileri çocuğa veremiyorsun, zorlanıyorsun. Öğretmene bir günde olsa açık kapı bırakılırsa öğretmen daha fazla mesleki doyum kazanacaktır.”*

*ÖÖÖ5: ... “Bence biz öğrenme konusunda hızlı gidiyoruz. anaokulundaki çocuğa okuma yazma öğretmeye çalışıyoruz. İlkokul 1 ve 2. Sınıftan itibaren sınavlara sokuyoruz. Çocuklar da artık yapabiliyorlar ama yaparlarken nasıl bir yükün altında ezildiklerini göremiyorlar ondan sonra da çocuklar tırnak yemeye ellerini yemeye başlıyorlar. Yüksek kaygılara neden oluyor. Anksiyete başlıyor. Öğretmenleri biraz daha rahat bırakıp müfredatı azaltıp değerler eğitimi dediğimiz kısma dönmemiz gerek.”*

ÖÖÖ7: ... “Öğretmenler, eğitim fakültesinden daha donanımlı bir şekilde mezun olmalılar. Staj imkanı genişletilmeli. Mezun olduktan sonra da aday öğretmenlik süreçleri gerçekten bir aday olarak geçmeli. Bunlar uygulanabilir evet ama belli bir çalışma sonrasında. Şu anda öğretmen sayısı yetersiz olduğu için adaylık süreçleri mesela uzatılmıyor. Dediğim gibi belli planlamalardan sonra bunlar gerçekleştirilebilir.”

ÖÖÖ8: ... “Meslekte aktif olarak çalışan öğretmenlerin şartları eşit hale getirilmeli. Özel okuldaki şartlar da devlet tarafından daha çok kontrol altına alınmalı. Sonuçta hepimiz öğretmeniz aynı mesleği yapıyoruz ama çok büyük farklılıklar var. Bence bu yapılması çok zor bir şey değil, uygulanabilir.”

Devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin meslekten aldıkları doyumları öncelikle gerekçeleriyle mesleklerini sevip sevmeme durumları, sonrasında mesleki doyumun kurumsal ve bireysel gerekçeleri son olarak ise öğretmenlikten alınan doyumun artması için önerileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda devlet okulu öğretmenlerinin mesleği sevme durumlarının olumlu olduğu ancak meslek içerisinde beklentilerinin daha monoton olduğu ancak özel okul öğretmenlerinin de mesleklerini sevdikleri nispeten daha hareketli ve mesai saatinin daha hızlı ve yorucu geçtiğine yönelik görüşler elde edilmiştir. Ayrıca mesleği sevme teması içerisinde kurumsal nedenler kategorisinin altında özel okul öğretmenlerinin maddi durum değişkeni dikkati çekmektedir. Devlet okullarında alınan maaş ve ders ücretleri sabit ancak özel okullarda brans, kıdem gibi değişkenlere göre yapılan anlaşmada maaşlar belirlenmektedir. Dolayısıyla öğretmenler bu durumun mesleğe karşı olumlu düşüncelerini beslediğini düşündükleri vurgusu yapılmıştır.

Meslekten alınan doyumun kurumsal gerekçeleri teması incelendiğinde devlet okulu ile özel okul öğretmenlerinin görüşleri arasında bazı farklılıkların olduğu dikkati çekmektedir. Bu farklılıklar görüşlere bakıldığında özel okul öğretmenlerinin kurumda çalışma ortamında bazı beklentilerinin olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Diğer taraftan özel okul öğretmenlerinin kıdeme bağlı olarak istedikleri sınıfta öğretim yapma istek görüşlerini belirtmişlerdir. Ayrıca devlet okullarında değişim olanaklarının sınırlı olması dolayısıyla mesleğin kişisel gelişimlerini engelleyebildiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların meslekten aldıkları doyumun bireysel gerekçeleri incelendiğinde ise terfi imkânı ve yaşla ilgili konularda görüş farklılıkları çalışma koşullarına bağlı olarak değişmektedir. Devlet okulu öğretmenlerinin etkin kariyer basamağı ve yönetici olma konusunda teşvik edici kariyer basamağı olmalarını bireysel gelişim bakımından istedikleri dikkati çekmektedir. Diğer taraftan yaşa bağlı olarak artan kıdem dolayısıyla deneyim öğretmenlerde öz güvenin artmasını ve özellikle özel okullardaki öğretmenlerin bireysel isteklerini arttırdığı vurgusu görülmektedir.

Meslekten alınan doyumun artırılması için öğretmen önerileri incelendiğinde öğretmen yetiştirme ve seçimi değişkenleri kapsamında ise devlet okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine uygun seçim yapılması önerileri dikkati çekmektedir. Diğer taraftan öğrenme içeriği ve çıktıları kapsamında öğrenci odaklı ortam ve içerik oluşturma ve dönüt sisteminin etkililiği konularında iyileştirmelerin olması öğretmenin etkili mesleki eylemini yanında psikolojik olarak tatmin olmasını sağlayacağı görüşleri ortaya atılmıştır.

## **Bölüm 5**

### **Tartışma, Sonuç Ve Öneriler**

Bu bölümde araştırma bulgularına dayanarak ulaşılan sonuçlara, sonuçların alanyazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırmalı olarak tartışmasına ve son olarak bu sonuçlara bağlı olarak araştırma ve uygulamaya yönelik önerilerine yer verilmiştir.

#### **5.1 Tartışma**

Meslek doyumuna duyulan ilgi ilk olarak yönetimde insan ilişkileri yaklaşımına verilen önemin artmasıyla ortaya çıkmıştır. Daha önce hüküm süren klasik yönetim anlayışında insan, bir mekanik unsur olarak görülmekte, insana verilecek doyumdan çok örgütsel verimlilik üzerinde yoğunlaşmaktayken insan ilişkileri yaklaşımıyla gelişen neoklasik yönetim anlayışı, beraberinde meslek doyumunu kavramını da getirmiştir (Telman ve Ünsal, 2004, s.13).

Çalışanların meslek doyumunu ve motivasyonu sağlanmadığında çoğu kez yeteneklerini kullanmadıkları ve potansiyellerini performansa dönüştürmedikleri gözlenmektedir (Barutçugil, 2004). Ancak temel düzeyde iş, birey için sadece geçim kaynağı veya zaman geçirmek için yapılan bir etkinlik değildir. İşin birey için önemli olma nedenlerinden biri, ona kendi yeteneklerini ve bilgilerini kullanma fırsatı vererek bireyin kendisini geliştirmesine imkân sağlamasıdır (Güllü, 2009, s.44). Bu bağlamda bu çalışmada ulaşılan sonuçlar genel olarak devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleklerini severek yaptıkları yönünde olmasıdır. Ancak mesleki doyum kurumsal ve bireysel faktörlerde devlet okulu ve özel okul öğretmenlerince farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda öğretmenler alacakları mesleki doyumun artması için bazı önerilerde bulunmuşlardır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar literatürde yer alan gerek teorik gerekse bulguya dayalı araştırmalarla (Başaran, 2017; Bektaş, 2009; Çifçili, 2007; İnce, 2014; Karakaya-Çiçek, 2015; Keskin, 2014; Kömürcü, 2016; Sarıcı, 2015; Sinan, 2008; Turaç, 2017; Uğur, 2015; Yazılıtaş, 2010) aynı doğrultuda sonuçları göstermektedir.

Devlet okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini severek yaptıkları ancak farklı branşta çalışma istekleri sonucuna ulaşılmıştır. Özel okul öğretmenleri ise genel olarak çocuklarla uğraşmanın keyif verici bir uğraşı olduğunu belirtmiş ve öğretmenliği severek yaptıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler özellikle büyük yaş grubunda öğretmenlik yapsalardı aynı zevki alamayacakları belirtmişlerdir. Benzer olarak Çifçili'nin (2007) yapmış olduğu bu araştırma, dersanelerde OKS ve ÖSS programlarında görev yapan öğretmenlerin öğretmen yeterlilik düzeyleri ile mesleki doyum puanları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyum düzeyleri arasında, ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada, cinsiyet, ailede başka öğretmen bulunması, mezun olduğu okul, mezuniyet durumu, kıdem, İstanbul dışında görev yapmış olma, dershanede görev yaptığı program, katıldığı hizmet içi eğitim, takip ettiği süreli yayın değişkenlerine göre anlamlı farklar saptanmıştır. Keskin'in (2014) yapmış olduğu araştırmanın amacı ilköğretim okullarının örgütsel etkililiği, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve işten ayrılma eğilimi konusunda öğretmen görüşlerini belirlemektir. Araştırma sonucunda okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumunu ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililik düzeyinin öğretmenlerin mesleki doyumunu ve işten ayrılma eğilimini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir.

Devlet okulu öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu mesleki doyum aldığını belirtmişlerdir. Mesleki doyumda kurumsal gerekçelerin başında okulun takdir ve dönütleri, kişisel gelişime verdiği destek mesleki doyumda etkili olduğu ulaşılan sonuçların başında gelmektedir. Özel okul öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu mesleki doyumları kurumsal değişkenler bazında olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Özel okul öğretmenleri özel okulda öğretmenlerin velinin karşısında kendinden emin bir şekilde durmasının öneminden bahsetmişlerdir. Değişkenler bazında farklılıklar olsa da Bektaş'ın (2009) yılında gerçekleştirdiği araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. 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 bulunmamıştır. Yazılıtaş'ın (2010) yapmış olduğu araştırmada, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonucunda; sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve öğrencileri motive etme düzeylerinin cinsiyet, kıdem, okuttukları sınıf ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin meslek doyumlarını okuttukları sınıf, mezun olunan lisans alanı ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin anlamlı düzeyde etkilemediği fakat erkek öğretmenlerin kadınlara, 20 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemlere ve mesleklerinden memnun olanlarınsa olmayanlara göre mesleklerinden daha fazla doyum aldıkları bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile öğrencileri motive etme arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Devlet okulu öğretmenlerinin bireysel isteklerine bağlı olarak meslekten aldıkları doyum konusundaki görüşlerinde, olumsuz fikirlerin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Devlet okullarında öğretmen maaşları ve terfi imkânlarının yetersiz olduğu sonucu net ortaya çıkan ortak görüşler arasında yer almaktadır. Özel okul öğretmenlerinin bireysel olarak meslekten aldıkları doyumunu etkileyen değişkenler ve bu değişkenlere bakış, devlet okulu öğretmenlerine göre farklılık göstermektedir. İnce'nin (2014) yılında yapmış olduğu araştırmanın amacı, birleştirilmiş ve bağımsız sınıfta görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, karşılaştırılması ve aralarındaki olası ilişkilerin araştırılmasıdır. Araştırmanın sonuçları sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik ölçeğinin üç boyutu arasında orta düzeyde anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin genel doyum düzeyleri; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif, kişisel başarı boyutu ile pozitif bir ilişki içindedir. Benzer olarak Kömürcü'nün (2016) gerçekleştirdiği araştırmada eğitimin en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin mesleki iş doyumları ve karşılaştıkları mesleki zorluklar incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre ise öğretmenlerin en çok

iş doyumuna ulaştıkları konunun öğretmenlik mesleğinin doğası ile ilgili olduğu görülürken en az doyum yaşadıkları boyutun ücret konusunda olduğu gözlenmiştir. Sarıcı'nın ise (2015) yapmış olduğu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit ederek, görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve öğretmen görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark ortaya koyup koymadığını belirlemektir. Yaş ve çalışma süresi değişkenleri ise iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık göstermiştir. Ayrıca iş doyumunu ölçeceği öğrenim durumu, branş, mezun olunan fakülte, okul türü ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşırken, pozitif psikolojik sermaye ölçeceği de medeni durum değişkenine göre farklılaşmıştır.

Devlet okulu öğretmenlerinin meslekten alınan doyumunu arttırmak için önerilere, genel olarak Türk eğitim sistemi içerisinde gerek hizmet öncesi gerekse hizmet sonrası teşvik edici uygulamalar yapılmasını ve yapılan işlere olumlu dönütlerin alınmasını söylemişlerdir. Özel okul öğretmenleri ise öğretmenlerin üniversiteden itibaren çok iyi bir eğitimle mezun olması gerektiği hatta yaparak yaşayarak öğrenmesi, daha çok staj ve gözlem yapabileceği ortam sağlanması gerektiği genel öneriyi sunmuşlardır. Uğur'un (2015) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, öğretmenlerin alanı, yaşı ve mesleki kıdemi gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sinan'ın (2008) yapmış olduğu çalışmada içsel ve dışsal faktörler olmak üzere ikili bir ayrıştırma temelinde incelenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumların yapı ve ortamının iş doyumunu doğrudan etkilemesi nedeniyle, Türk eğitim sisteminin genel yapısı, resmi ve özel ilköğretim kurumlarının gelişim süreçleri üzerinde durulmuştur. İstanbul ili Sarıyer ilçesindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında ikinci kademe görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri belirlenmiş ve kamu-özel okul türleri bağlamında ne gibi benzerlik ve farklılıklar olduğu araştırılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasıyla branş öğretmenlerinin mesleklerinden memnun oldukları görülmüştür. Ancak çeşitli bağlamlarda, farklı doyum düzeyleri tespit edilmiştir.



## 5.2 Sonuçlar

1. Araştırma bulguları kapsamında devlet okulu ve özel okul ğretmenlerinin mesleki doyumları, öğretmenlik mesleğine karşı istekleri, öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kurumsal ve bireysel gerekçeleri, öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için öneriler temaları altında toplandığı sonucuna ulaşılmıştır.
2. Devlet okulu ğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini severek yaptıkları ancak farklı branşta çalışma istekleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca devlet okulu öğretmenleri, öğretmenlik mesleğinin kutsal ve çocuklarla bir arada olmanın ayrı bir mutluluk kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Diğer taraftan tekrar dünyaya gelseler yine öğretmenlik mesleğini yapacaklarını, çocuklarla bir arada olmayı çok sevdikleri için öğretmenleri olarak örnek olmaya çalıştıkları yönünde görüş belirtmişlerdir.
3. Özel okul öğretmenleri ise genel olarak çocuklarla uğraşmanın keyif verici bir uğraşı olduğunu belirtmiş ve ğretmenliği severek yaptıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler özellikle büyük yaş grubunda öğretmenlik yapsalardı aynı zevki alamayacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca zel okul ğretmenlerinin tamamı bazı aksaklıklara rağmen mesleklerini yapmaya devam etmek istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bazı ğretmenlerin niversite sınavlarında farklı fakülteyi kazanmış ve okumuş olmalarına rağmen yarıda bırakarak eğitim fakültesine geçiş yaptıkları belirtilmiştir. İnsanların ğretmenlik mesleğine yöneldiğini ve mutlu olduklarını gördükten sonra mesleğin önemi ve güzelliğini anladıkları görüşlerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan özel okul öğretmenleri kendilerini terzi, dişçi, doktor, anne, baba kısacası her şeyleri olduklarını belirtmişlerdir.
4. Devlet okulu ğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu mesleki doyum aldığını belirtmişlerdir. Mesleki doyumda kurumsal gerekçelerin başında okulun takdir ve dönütleri, kişisel gelişime verdiği destek mesleki doyumda etkili olduğu ulaşılan sonuçların başında gelmektedir. Ayrıca ğretmenlik mesleğinin doğası gereği ilkokul birinci sınıftan alıp diğer bir eğitim kademesine ulaştırmak ve çocukların belirli donanımları elde etmeleri

öğretmenleri tatmin etmektedir. Diğer taraftan devlet okulu öğretmenleri “Ya sevdiğin işi yapacaksın ya da yaptığın işi seveceksin” temel anlayış ve ilkesini benimsediklerini ifade etmiş olup işi sevmelerinde okulun fiziki koşulları ve çalışma ortamının mesleki doyumlarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

5. Özel okul öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğunun mesleki doyumları kurumsal değişkenler bazında olumlu etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Özel okul öğretmenleri özel okulda, öğretmenlerin velinin karşısında kendinden emin bir şekilde durmasının öneminden bahsetmişlerdir. Kurumsal bir okulda olmanın da bu anlamda öğretmenlere destek olduğu vurgusunun yanında, mesleki doyum için öğretmenin kişisel yeterliliklerinin de üst düzeyde olması gerekir ki kuruma da faydalı olabilsin ve mesleki doyum açısından kurumdan da beslenebilsin, görüşü ortaya çıkmıştır. Ancak temel anlamda öğretmenlik mesleğinin öğrencileri akademik ve davranışsal olarak geliştirmek, onların gelişimine katkıda bulunmak, yıllar sonra onları çok güzel yerlerde görmeyi, kurumun desteklediğinde mesleki doyum psikolojik olarak desteklendiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan özel okullarda mesai saati ve çalışma olanakları devlet okullarına göre farklılık gösterirken öğretmenin akademik olarak kendini geliştirme olanağının sağladığı sonucu ortaya çıkmıştır.
6. Devlet okulu öğretmenlerinin bireysel isteklerine bağlı olarak meslekten aldıkları doyum konusunda görüşlerinde olumsuz görüşlerin olduğu sonuçlara ulaşılmıştır. Devlet okullarında öğretmen maaşları ve terfi imkânlarının yetersiz olduğu sonucu net ortaya çıkan ortak görüşler arasında yer almaktadır. Diğer taraftan öğretmenlerin çalışma ortamının mesleki doyum için çok önemli olduğu ve öğretmenin veliye hesap vermekten görevini tam olarak yerine getiremediği sonucu ortaya çıkmıştır. Velilerin son dönemde öğretmene ve öğretim şekline müdahil olmaya çalışması, öğretmene karşı söz sahibi olma durumlarının öğretmeni bireysel olarak etkilediği görüşleri bulunmaktadır. Ayrıca öğretmen seçiminin mesleğe uygun olarak yapılması meslekte bulunmak istemeyen öğretmenlerin sayısını azaltmasının yanında okul ortamını ve dolayısıyla bireysel olarak öğretmen doyumunu olumlu etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

7. Özel okul öğretmenlerinin bireysel olarak meslekten aldıkları doyumunu etkileyen değişkenler ve bu değişkenlere bakış, devlet okulu öğretmenlerine göre farklılık göstermektedir. Özel okul öğretmenlerinin meslekten aldıkları doyumunu etkileyen birincil değişkenin kazılan para ve yıl başlarında sözleşme koşulları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin bir özel okul öğretmeni: “Eviden çıktığınız an itibariyle her dakika bir şey ödemek zorunda kalıyorsunuz. Hayat bundan ibaret ve para olmadığı sürece sağlık, ısınma hiçbir hayati etkeni yerine getiremiyorsunuz.” görüşü diğer özel okul öğretmenlerinin görüşünü yansıtmaktadır. Ayrıca yaş, dolaylı olarak da mesleki kıdem önemli olduğunu ve tecrübe kazandıkça mesleki doyumunu etkilediğini belirtmişlerdir.
8. Devlet okulu öğretmenlerinin meslekten alınan doyumunu arttırmak için önerileri genel olarak Türk eğitim sistemi içerisinde gerek hizmet öncesi gerekse hizmet sırası teşvik edici uygulamalar yapılmalı ve yapılan işlere olumlu dönütlerin alınmasını söylemişlerdir. Diğer taraftan kurumsal olarak ise ek ders ücretleri ve maaşlar artırılmalı, sınıf mevcutları azaltılmalı, yeni okullar yapılarak sınıf mevcutlarının düşürülmesi yönünde öneri sunmuşlardır.
9. Özel okul öğretmenleri ise öğretmenlerin üniversiteden itibaren çok iyi bir eğitimle mezun olması gerektiği hatta yaparak yaşayarak öğrenmesi, daha çok staj ve gözlem yapabileceği ortam sağlanması gerektiğini genel olarak öneriye sunmuşlardır. Diğer taraftan devlet okullarında olduğu gibi özel okullarda da mesleki doyumun artması için ilk olarak öğretmenin emeğinin karşılığının maddi olarak verilmesi gerektiği ve insani şartlarda çalışmak, ekstra mesaide ise mutlaka bunun karşılığının verilmesi önerisi sonucuna ulaşılmıştır.

### 5.3 Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen bulgu ve sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılara, karar alıcılara ve araştırmacılara birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bu doğrultuda sunulan önerilere aşağıda yer verilmiştir:

1. Öğretmenlerin hizmet öncesinden aldıkları yükseköğretim (eğitim fakültesi) ve hizmet sırasında kazanılan deneyimler ve okul ortamından (yönetim, iş arkadaşları, veliler ve öğrenciler) aldıkları dönütlerle şekillendikleri göz önünde bulundurularak özellikle okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyon ve güdüleme araçlarının çeşitlendirilmesi; ödüllerin etkililiğini arttırarak, öğretmenlerin performanslarına yönelik öz algılamalarının güçlenmesini ve böylelikle mesleki doyumlarının da yükselmesi sağlanabilir. Öncelikle kişisel motivasyona bağlı olarak arttırılan doyum sayesinde, öğretmenin okuluna isteyerek geleceği ve mesleğini en iyi şekilde yerine getirmeyi isteyeceği düşünülebilir.
2. Öğretmenlerin kendini gerçekleştirebilecekleri diğer bir ifadeyle var olan yeteneklerini kullanıp gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları ile ilgili destekleyici uygulama ortamları oluşturmak önerilebilir. Diğer taraftan mesleki gelişimlerini sağlama, değişime fırsat tanıma veya yüksek lisans doktora gibi akademik gelişim olanakları sağlanması önerilebilir.
3. Devlet okulu ve özel okul çalışma koşulları, okul veli etkileşimi, mesai saatleri, eğitim-öğretim faaliyetleri farklılık gösterebilmektedir. Devlet okullarıyla özel okulların arasındaki birtakım farklılıkların kapatılarak her iki okul tipinde öğretmenlik kariyer basamakları oluşturulması, öğretmenlerin çalışma azmini etkileyecek dolayısıyla okulda bulunma amaçları çeşitlilik gösterecektir. Bu bağlamda öğretmen mesleki doyumunda bir artış gözlenmesi sonucuna ulaşılabacaktır.
4. Devlet okulu öğretmenlerinin görüşlerinde veli etkileşimin azlığı dikkati çekmektedir. Bu nedenler velilerin okul süreçlerine daha fazla dâhil olması ve öğretmenleri destekleyecek etkinliklerde yer alması okullarda hem okul etkililiği hem de mesleki doyum açısından katkı sağlayabilir. Dolayısıyla veliler okul süreçlerinde daha fazla yer alarak tüm boyutlarıyla okul etkililiğine ve öğretmenlerin mesleki doyumuna katkı sağlayabilir.
5. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre okulların etkililik düzeyi yüksek, öğretmenlerin mesleki doyum yaşama düzeyleri sık sık ve işten ayrılma eğilimi düzeylerinin düşük çıkmış olması, okullardan öğrenci ve veli beklentilerinin gerçekleşme düzeyinin yüksek olması beklentisini arttırmaktadır. Özellikle özel okullarda eğitime talep şeklinin ve eğitim bedelinin veli tarafından ödenmesi özel okul öğretmenlerinin gerek yönetim

gerekse kendilerince psikolojik baskı altında kalmalarına neden olmaktadır. Bu sorunla birlikte kurumsal birtakım nedenler öğretmenlerin mutsuz bir mesleki hayat, sözleşme yenilememe veya kurum değiştirme gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerin, meslekten aldıkları doyumunu etkileyen tutumları göz önünde bulundurulmalıdır zira öğretmenlerin verimliliği de doyumlarıyla artacaktır, bu durumun göz önünde bulundurulması önerilebilir.

6. Okullarda bulunan psikolojik danışmanların sadece öğrencilere değil okulun paydaşlarına yönelik özellikle öğretmenlere mesleki ve kariyer danışmanlık yapmaları hem devlet okulu hem de özel okul öğretmenlerini rahatlatılabilir. Genelde topluma özelde ise okulların ihtiyaçlarına baktığımızda tüm alt dallarda yetişmiş uzmana gereksinim olduğu görülmektedir. Bu nedenle, psikolojik danışmanlık bölümlerinde okuyan öğrencilere mesleklerini icra edebilecekleri kariyer alanları hakkında bilgi verilmeli ve danışmanlık yapılmalıdır.
7. Ücret, yükselme olanakları, güvenlik, idari kadroyla ilişkiler, çalışma ortamı gibi çevre, kurumsal veya bireysel etmenlerden hangilerinin öğretmenlere en çok mesleki doyum kazandırdığı yönünde daha fazla araştırma yapılabilir. Hatta öncelikle büyük örneklemlili Türkiye genelinde doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik ampirik çalışmalara öncelik verilerek öncelikle ulusal çapta kriterlerin belirlenmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arda, E. (2003). *Sosyal bilimler el sözlüğü*. İstanbul: Alfa.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Ankara: Feryal.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayrak-Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 285-301.
- Bektaş, F. (2009). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bilhan, S. (1991). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri.
- Blau, G., & Lunz, M., (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behaviour*, 52, 260-269.
- Blum, M., & Naylor, J. (1986). *Industrial psychology, its theoretical and social foundations*. NY: Harper and Row.

- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemA.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *Institute Technology and Education*, 26, 1-22.
- Colbert, J., & Wolff, D. (1992). Surviving in urban schools. *Journal of Teacher Education*, 43, 193-199.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, M., ve Zaim, A. (2011). Yetenek yönetimi yaklaşımı. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 10(20), 33-38.
- Çifçili, V. (2007). *Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı* (E. Energin, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Derin, N. (2007). *Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeylerini ve etkileyen faktörleri* (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Direk, A. (2003). *Farklı kurum ve branşlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları* (Yüksek lisans tezi). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Dunn, S. (1972). *Management of personel*. Texas: North Texas State University.

- Efeoğlu I. E. ve Özgen H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2) 237-254.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Küre Ajans.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Ergüney, Ö. (2006). *Ücret tatmininin işgören tatmini ile ilişkisi ve bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Florişteanu, E. (2009). Fundaments of the teaching staff's professional satisfaction. *Revista Academiei Fortelor Terestre*. 4, 75-80.
- Garih, Ü. (2005). *İş hayatında motivasyon*, İstanbul: Hayat.
- Güllü, E. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hesapçioğlu, M. (2011). *Öğretim ilke ve yöntemleri: Eğitim programları ve öğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim felsefesi örgütsel yaşamda değerler ve motivasyon*, (Çev. Ed.: İbrahim Anıl, Binali Doğan). İstanbul: Beta.
- İnce, N. B. (2014). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İncir, G. (1990). Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme. Ankara: MPL.



- Karakaya Çiçek, H. (2015). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Karaman, A. (2008). *Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Kayalar, M. (1997). *Esnek çalışma sisteminin çalışma hayatının kalitesinin artırılmasındaki etkileri ve bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Keser, A. (2003). *Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyumu üzerine bir uygulama* (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi* (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyum algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Koçel, T, (2003), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kömürcü, M. S. (2016). *Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve karşılaştıkları zorlukların incelenmesi Mardin örneği* (Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Lee, R., McCabe, D. J., & Graham, W. K. (1983). Multivariate relationships between job characteristics and job satisfaction in the public sector: A triple cross-validation study. *Multivariate Behavioral Research*, 18(1), 47-62.
- Luthans, F (2002) *Organizational Behaviour*, NY: McGraw-Hill.
- Marton, F. (1988). Phenomenography: a research approach to investigating different understandings of reality. In R. R. Sherman & R.B.Webb (Eds). *Qualitative*

*research in education: Focus and education* (pp. 140-160). London: Routledge.

Mete, Y. (2014). *Liderlik, iş doyumu ve sağlık çalışanları* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Minibaş, J. (1990). *Özel ve devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Mishra, S., & Choudry, D. (2008). *Job Satisfaction Among Academics*. Vindhya Institute of Technology and Science, Indore.

Nalbant, İ. (2013). *Yöneticilerin problem çözme becerilerinde iş doyumunun ve algılanan örgütsel desteğin rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Harp Akademileri Komutanlığı / Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, Ankara.

Nelson, D. L. & Quick, J. C. (1995). *Organizational Behaviour: Foundations, Realities and Challenges*, NY: West Company.

Nelson, D. L., & Quick J. C. (1994). *Organizational behavior*. USA: West Publishing Company.

Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 14, 230-240.

Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özevren, M. (1987). İşletmelerde uygulanan alternatif çalışma saatleri programları *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1)-2, ?.

Özgen, H., Yalçın, A., & Öztürk, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel.

- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33, 166.
- Özsoy, G., Kuruyer, H. G., Özsoy, S., & Tabak, H. (2013). Öğrenme ve Öğrenmeye Katılım Hakkında Sınıf Öğretmenleri Ne Düşünüyorlar?. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 199-214.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation In Organizational Behavior*. NY: Psychology Press.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. NJ: Pearson Education.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Education Research*, 92(2), 67-75.
- Sinan, L. (2008). *Resmi ve özel ilköğretim okulları II. kademe branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması (Sarıyer ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sridharan, S., Liyanage, U. ve Wickramasinghe, S. C. (2009). Impact of Individual Factors on Job Satisfaction of Nursing Officers in Sri Lankan Government Hospitals. *Journal of Management*, 14(1), 48-70.
- Şahin, N. (2012). *Bazı değişkenler açısından milli eğitim müdürlüğü ile ilk ve orta öğretim okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve iş doyumunu düzeyleri: Amasya ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 118-120.

- Şişman, M. (1996). Yönetim kuramları ve kültürlerarası farklılaşma açısından yönetim uygulamaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 295-308.
- Tavşancıl, E., ve Aslan, E. (2001). *İçerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon.
- Tella, A., Ayeni, C. O. ve Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, And Organisational Commitment Of Library Personnel in Academic And Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library: Philosophy and Practice*.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 14-27.
- Tezcan, D.(2004). *Duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Torland, M. (2013). Emotional labour and the job satisfaction of adventure tour leaders in Australia (Doctoral Dissertation). Southern Cross University, Lismore, NSW.
- Tosun, K. (1990). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Mars Yayın.
- Turaç, C. (2017). *Okul etkililiğinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Uğur, A. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Giresun Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Yazılıtaş, F. (2010). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği) (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

Yurdanur, H. (2001). *Bilgi toplumu analizinde popper'cı ve khun'cu paradigmlar* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yüksel, Ö. (1990). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi.



## EKLER

### A. Anket ve Araştırma İzin Talebi



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.10386352  
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

28.05.2018

Sayın: Demet KADEMLİ

İlgi: a) 15.05.2018 tarihli ve 9515437 Gelen Evrak No'lu dilekçeniz.  
b) Valilik Makamının 28.05.2018 tarih ve 10278295 sayılı oluru.

**"Devlet Okulu ve Özel Okul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarının İncelenmesi"** konulu araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

M. Nurettin ARAS  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@mcb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 83fb-5429-3e03-a5ea-0ff4 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.10278295  
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

28/05/2018

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 15.05.2018 tarihli ve 9515437 Gelen Evrak No'lu dilekçe.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.  
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 22.05.2018 tarihli tutanağı.

Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Demet KADEMLİ'nin "**Devlet Okulu ve Özel Okul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarının İncelenmesi**" konulu tezi kapsamında, ilimiz Beyoğlu ilçesinde bulunan özel/resmî ilkokullarda görev yapan öğretmenlere; görüşme soru formu uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
28/05/2018

Nihat NALBANT  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge  
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden 9939-e2f2-3cbb-9120-ab74 kodu ile teyit edilebilir.

## B. Görüşme Formu

### GÖRÜŞME FORMU

#### Araştırma Soruları

Devlet ve özel okul öğretmenleri,

1. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi yapıyorlar?
2. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kurumsal gerekçeleri nedir?
3. Öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun kişisel gerekçeleri nedir?
4. Öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için önerileri nedir?

Merhaba ben Demet Kademli Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eğitim Yönetimi ve Planlaması ana bilim dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki doyumlarına dair bir çalışma yapıyorum ve sizinle buna dair konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amacım devlet okulu ve özel okul öğretmenlerini mesleki doyumlarını ortaya koymaktır. Bu çalışmada ortaya çıkacak sonuçlar ile öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum farklarını ortaya koymayı amaçlamaktayım. Bu nedenle sizin düşüncelerinizi ve deneyimlerinizi öğrenmek istiyorum.

Bu araştırma kapsamında bana söyleyeceklerinizin tümü, elde edilen tüm veriler sadece araştırma kapsamında, benim tarafından kullanılacaktır. Katılımcı diğer kişilerle paylaşılmayacaktır. Ayrıca araştırma raporları yazılırken isminiz kesinlikle raporda yer almayacaktır.

Başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?

Görüşmemiz yaklaşık 20dk süreceğini düşünüyorum. İzinle sorulara başlamak istiyorum.





1. Eğer dünyaya bir daha gelseydiniz, öğretmenlik mesleğini yine yapar mıydınız?  
Nedenleriyle açıklayabilir misiniz?

.....  
.....  
.....

2. Mesleki doyum (tatmin) deyince ne anlıyorsunuz?

.....  
.....  
.....

3. Mesleki doyum hissediyor musunuz? Evet ise,

.....

a) Öğretmenlik mesleğinden aldığımız doyumun, kurumsal gerekçeleri nelerdir?

.....  
.....  
.....

b) Öğretmenlik mesleğinden aldığımız doyumun, kişisel gerekçeleri nelerdir?

.....  
.....  
.....

4. Mesleki doyumunuzu etkileyen faktörler arasında

a. Para,

.....  
.....  
.....

b. Terfi imkânı,

.....  
.....  
.....

c. Çalışma ortamı,



d. Yaş,

e. Kurumun kişisel gelişime açık olması var mıdır?

5. Eğitim öğretim faaliyetlerini sürdürdüğünüz sınıfın atmosferini paylaşabilir misiniz? Meslekten aldığımız tatmini etkiliyor mu? Nedenleriyle anlatır mısınız?

6. Okuldaki çalışma ortamınızda çeşitli zorluklar yaşadınız mı? Yaşadıysanız bunları nedenleriyle söyler misiniz?

7. Hastalandığınızda ya da herhangi bir sebeple çok izin almanız gerektiği durumlar oluyor mu? İzinler noktasında kurumunuzun tavrı nasıl?

8. Öğretmenlik mesleğine devam etmek istiyor musunuz?

a. Evet ise aynı kurumda mı, neden?

b. Hayır ise neden?



.....  
.....  
.....

9. Size göre öğretmenlik mesleğinden alınan doyumun artması için neler yapılabilir, bu önerileriniz nasıl uygulanabilir, açıkla mısınız?

.....  
.....  
.....



## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad : Kademli, Demet  
Uyruk : Türk (T.C.)  
Doğum Tarihi : 1 Kasım 1989, Seydişehir  
Medeni Durum : Bekar  
Telefon : +90 507 437 54 36  
E-mail : demetkademli@gmail.com

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Ahi Evran Üniversitesi	2012
Lise	Betontaş (YDA) Lisesi	2007

### İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2016-Halen	Bahçeşehir Koleji	Türkçe Öğretmeni

### YABANCI DİL

İngilizce (Orta Düzey)

### SERTİFİKALAR

Eğitim Teknolojileri Uzmanı Sertifikası İstanbul/ TÜRKİYE

### HOBİLER