

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İMAJLARININ İŞ**  
**DOYUMLARINA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hüseyin Onur CANSIZ**

**İstanbul**  
**Kasım, 2019**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İMAJLARININ İŞ**  
**DOYUMLARINA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hüseyin Onur CANSIZ**

**Tez Danışmanı**  
**Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL**

**İstanbul**  
**Kasım, 2019**

## JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Üye Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Hüseyin Onur CANSIZ

## ÖNSÖZ

Eğitim hizmetlerinin temel amacının gerçekleştirilmesi için öğretmenlerin verimliliği ve performansına bağlıdır. Öğretmenlik bir meslek dalı olarak kendine ait özellikleri ile toplum içinde önemli bir imaja sahiptir. Öğretmenlerin z değerlendirmeleri ile mesleki imajlarını nasıl değerlendirdiği ve mesleki imaj algılarının iş doyumlarına etkisini araştıran bu çalışmada öğretmenlik mesleğinin günümüzdeki imajı ve öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır.

Çalışmamda değerli katkılarını esirgemeyen tez danışmanın Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL'e şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim. Araştırmama katılarak anketleri dolduran ğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim. Bugünlere gelmem de katkıları olan öğretmenlerime de teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan ve beni destekleyen değerli aileme de teşekkür ederim.

**Hüseyin Onur CANSIZ**

**İstanbul-2019**

## ÖZET

# ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İMAJLARININ İŞ DOYUMLARINA ETKİSİ

Hüseyin Onur CANSIZ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Kasım-2019, 107+XI Sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki imaj algılarının iş doyumları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumları düzeylerinin belirlenmesi ve demografik özelliklerine göre mesleki imaj ve iş doyumunu düzeyindeki farklılıkların araştırılması da hedeflenmiştir. Araştırma İstanbul ili Başakşehir ilçesinde 2018-2019 eğitim yılında görev alan 345 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Mesleki İmaj Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” bulunmuştur. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, okul türü, okuldaki iş pozisyonu, branş türü, mesleki görev süresi, okulda görev yaptığı süre değişkenlerine göre farklılıklar saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imajı ile iş doyumunu alt boyutlarında arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imaj algısı %12,5 düzeyinde genel iş doyumlarını açıklamaktadır. Öğretmenlerin içsel doyumunun mesleki imaj boyutları tarafından açıklanmadığı, dışsal doyumlarının ise yaklaşık %9 düzeyinde tarafından açıklandığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Mesleki İmaj, İş Doyumu

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF TEACHERS PROFESSIONAL IMAGES ON JOB SATISFACTION

Hüseyin Onur CANSIZ

Master, Education Management

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Mustafa ÖZGENEL

November-2019, 107+XI Pages

The aim of this study is to determine the effect of teachers' professional image perceptions on job satisfaction. In this study, it is aimed to determine the professional image and job satisfaction levels of teachers and to investigate the differences in professional image and job satisfaction levels according to demographic characteristics. The research was carried out with 345 teachers working in 2018-2019 academic year at Başakşehir in Istanbul. In the research, “Personal Information Form“, “Professional Image Scale ”and“ Minnesota Job Satisfaction Scale” were found. In the study, screening model which is one of the quantitative research methods was used.

In the hypothesis tests, the differences were determined according to the variables of age, gender, marital status, educational status, type of school, job position, type of branch, occupational duty and duration of work at school. Significant relationship was found between teachers' professional image and job satisfaction sub-dimensions. Teachers' perception of professional image explains general job satisfaction at 12.5% level. It was found that the internal satisfaction of teachers was not explained by professional image dimensions, and their external satisfaction was explained by 9%.

**Keywords:** Teacher, Professional Image, Job Satisfaction

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI .....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi

### BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Amaç .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi .....	4
1.4. Varsayımlar .....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar .....	5

### İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Mesleki İmaj.....	7
2.1.1. İmajın Tanımı .....	7
2.1.2. İmajın Oluşum Süreci .....	9
2.1.3. İmajın İşlevleri.....	11
2.1.4. Meslek ve Meslek İmajı.....	12
2.1.5. Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlik Mesleğinin İmajı .....	16



2.1.5.1. Öğretmenlik Mesleği.....	16
2.1.5.2. Öğretmenlik Mesleğinin Statüsü.....	18
2.1.5.3. Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Belirleyen Faktörler .....	19
2.1.5.4. Öğretmenlerin Mesleklerine Olan Tutumları.....	23
2.1.5.5. Kişisel İmaj .....	24
2.1.6. Günümüzde Öğretmenlik Mesleğinin İmajı .....	25
2.2. İş Doyumu .....	27
2.2.1. İş Doyumunun Tanımı .....	27
2.2.2. İş Doyumunun Özellikleri .....	29
2.2.3. İş Doyumunun Önemi.....	31
2.2.4. İş Doyumuna Yönelik Kuramlar.....	32
2.2.4.1. Kapsam Kuramları .....	33
2.2.4.2. Süreç Kuramları .....	39
2.2.5. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	44
2.2.5.1. Bireysel Faktörler.....	45
2.2.5.2. İş Ortamına Bağlı Faktörler .....	46
2.2.5.3. İş Arkadaşlığına Bağlı Faktörler .....	48
2.2.6. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunun Sonuçları .....	49
2.3. Mesleki İmaj ile İş doyumu arasındaki Teorik İlişki .....	51
2.4. İlgili Araştırmalar .....	52
2.4.1. Mesleki İmaj ile İlgili Araştırmalar .....	52
2.4.2. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar .....	56

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>61</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	61
3.2. Çalışma Grubu.....	61

3.3. Veri Toplama Araçları.....	64
3.3.1. Mesleki İmaj Ölçeği.....	64
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	65
3.4. Verilerin Toplanması.....	65
3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Dağılımı.....	65

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

<b>BULGULAR.....</b>	<b>67</b>
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	67
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	68
4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	76
4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	76

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>79</b>
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	79
5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	79
5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	81
5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	85
5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	86
5.2. Öneriler.....	87
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>88</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>99</b>
EK-1 ANKETLER.....	99
EK-2 İZİN DİLEKÇESİ.....	102
EK-3 MESLEKİ İMAJ DİLEKÇESİ.....	103

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1: İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu Kavramı .....	30
Tablo 2.2: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	44
Tablo 3.1: Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları .....	62
Tablo 3.2: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları .....	62
Tablo 3.3: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları .....	62
Tablo 3.4: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları Tablosu .....	62
Tablo 3.5: Öğretmenlerin Okul Türü Göre Dağılımları .....	63
Tablo 3.6: Öğretmenlerin Meslekteki Sürelerine Göre Dağılımları .....	63
Tablo 3.7: Öğretmenlerin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımları Tablosu	64
Tablo 3.8: Ölçek Boyutların Normallik Dağılımı Tablosu .....	66
Tablo 4.1: Öğretmenlerin Mesleki İmaj ve İş Doyumu Düzeyi Tablosu.....	67
Tablo 4.2: Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları ..	68
Tablo 4.3: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.4: Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları .	70
Tablo 4.5: Eğitim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Tablosu	71
Tablo 4.6: Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.7: Mesleki Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.8: Okulda Görev Yapılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları .....	75
Tablo 4.9: Öğretmenlerin Mesleki İmaj ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 4.10: Öğretmenlerin Genel İş Doyumuna Yönelik Regresyon Sonuçları .....	77
Tablo 4.11: Öğretmenlerin İçsel Doyumlarına Yönelik Regresyon Sonuçları .....	77
Tablo 4.12: Öğretmenlerin Dışsal Doyumlarına Yönelik Regresyon Sonuçları.....	77

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Meslek İmajını Oluşturan Faktörler.....	15
Şekil 2.2: Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Belirleyen Faktörler .....	20
Şekil 2.3: Öğretmenlerin Mesleki İmajı.....	26
Şekil 2.4: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	34
Şekil 2.5: Alderfer'in ERG Kuramı .....	35
Şekil 2.6: McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı .....	37
Şekil 2.7: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	38
Şekil 2.8: McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı .....	40
Şekil 2.9: Adams'ın Eşitlik Kuramı .....	42
Şekil 2.10: Locke'un Amaç Kuramı .....	43
Şekil 2.11: İş Doyumu/Doyumsuzluğuna Verilen Cevap.....	50

## KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
SPSS	: Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
ev	: Çeviren
Ed	: Editör
sf	: Sayfa
vd	: Ve Diğerleri



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın önemi, amaç, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

Eğitim hizmetlerinin temel amacı toplumsal düzeyde kalkınmayı ve gelişmiş bir ülke yolunda bireylerin nitelikli bir insan olarak yetiştirilmesini sağlamaktır. Her eğitim sistemi sahip olduğu özellikler, eğitim politikaları ve insan kaynağı ile bu amaca uygun eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesinden oluşmaktadır. Ülkelerin en temel kurumlarından birisi olan okullar, eğitim sisteminin fiziki bir alan içinde uygulandığı yeri ifade etmektedir. Okulların ise en önemli insan kaynağı öğretmenlerdir. Öğretmenlerin nitelikleri ve eğitim faaliyetlerindeki başarıları eğitim sisteminin başarısı olarak gösterilmektedir (Karagözlüoğlu, 2003:12).

Günümüz dünyasının değişimi öğretmenlerin rollerinin de farklılaşmasına neden olmuştur. Öğretmenler, eğitim ve öğretimde önemli görevleri üstlenirken değişime uyum sağlamak ve teknolojik yeniliklerin getirdiği farklı eğitim metotlarını uygulamak durumundadır. Çalışanların örgütsel düzeyde başarılı olabilmesi için mesleklerine yönelik olarak olumlu bir tutum içinde bulunmaları ve motive olmalarına bağlıdır. Bu anlamda öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak geliştirdikleri imaj algısı ve iş doyumunu algıları okulun amaçlarını benimsemelerine ve davranışlarını buna uygun şekilde uyarlamalarını sağlamaktadır (Bursalıoğlu, 2010: 33). Öğretmenlerin stratejik bir konumda bulunması eğitim alanında yapılan çalışmaların ana konusu olmalarını sağlamıştır. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak nasıl bir imaj algılarının olduğunu ve bu algılarının işlerine yönelik tutumları nasıl etkilediğinin araştırılması, insan kaynağı açısından okulun geliştirilmesinde önemli rol oynayacağı söylenebilir.

Bireylerin mesleklerine yönelik ortak bir çağrışım ve genelleme ile ortaya çıkan mesleki imaj, meslek üyelerinin genel tutumlarını kapsamaktadır. Her mesleğin kendine özgü özellikleri, çevresel şartlar ve mesleğin toplumsal statüsü tarafından

belirlenen mesleki imaj, meslek sahibinin işe yönelik tutumu üzerinde önemli etkileri olan algıdır. Mesleğin toplumsal saygınlık düzeyi, meslek üyelerinin kazandığı maddi ve maddi olmayan ödüller, statü, meslek üyelerinin toplumsal etkileşimi ve davranışları belli düzeyde bilgi ile değerlendirildiğinde oluşan yarı ve düşünceler mesleki imajı oluşturmaktadır (Birnbaum ve Somers, 1989: 200). Mesleği yerine getiren profesyonelin beklentileri ve kariyer olarak ulaşmak istediği statü ve sosyal yaşamındaki durumu, başkaları tarafından algılandığından mesleki imaj oluşabildiği gibi kendisi tarafından yapılan değerlendirme ile de birey meslek imajını oluşturabilmektedir.

Toplumsal düzeyde mesleğe yönelik genellemeler ile oluşan öğretmen resmi, mesleki olarak öğretmenlik mesleğine yönelik bilgiyi içermektedir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak olumlu ya da olumsuz imaja sahip olmaları sadece bir öğretmen ya da öğretmen grubu ile sınırlı değildir. Öğretmenlik mesleğine özgü bütün bilgilerin bir öz değerlendirme ile ortaya konması “öğretmen imajı” olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2018: 2).

Günümüzde öğretmenlik mesleği hem toplumdan topluma farklılık göstermekte hem de zaman içinde bir değişim yaşamaktadır. Öğretmenlerin toplumsal açıdan yüklendikleri görevlerin değişmesi ile öğretmen imajının da değişimi söz konusudur. “Kutsal bir meslek” imajından “garantili geçim kapısına” kadar pek çok farklı şekilde ortaya çıkabilen öğretmen imajı, mesleki gelişimlerini, verimliliklerini ve performanslarını etkileyebilmektedir (Gönülaçar, 2016: 14).

İş doyumu çalışanların mesleklerine yönelik tutumlarını ortaya koymaktadır. Çalışanların bilişsel düzeyde işe yönelik algılarının toplamı olan iş doyumu davranışlarını belirleyen en önemli unsurdur (Özkalp ve Kırel, 2016). Öğretmenlerin iş doyumunun bireysel performanslarını ve verimliliklerini etkilemesi hem eğitim hizmetinin kalitesi hem de öğretmenin okul içindeki davranışlarını olumlu ya da olumsuz düzeyde etkileyebilmektedir.

Eğitim hizmetlerinin üstlendiği misyon düşünüldüğünde öğretmenlerin yetenekleri kadar mesleklerine yönelik algılarının da önemli olduğu görülmektedir. Özellikle kamu hizmeti veren öğretmenlerin sosyal çıktı olarak toplumun tümüne hizmet veren bir meslek olması, imajının da öne çıkmasına neden olmaktadır (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013: 35).

Türk eğitim sisteminin sahip olduğu sorunlar düşünöldüğünde öğretmenin toplumsal rolüne ilişkin mesleki algısı, öğretmenin yeni sorumluluklar alması ve sadece bir aktarıcı değil aynı zamanda rol model olması kendisinden beklenen sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmesine ve performansını etkilemektedir.

Öğretmenlerin mesleklerine yönelik imajı nasıl algıladıkları ve bu algılarının tutum ve davranışlarını nasıl etkilediği oldukça önemlidir. Öğretmenlik mesleğinin imajı eğitim hizmetlerinin etkililiği ve verimliliğinde etkilidir. “Öğretmenlerin mesleki imaja yönelik algılarının iş doyumlarını nasıl etkilediğinin” ve öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerindeki mesleki imaja yönelik faktörlerin araştırılması eğitim hizmeti kalitesi açısından önem arz etmektedir. Öğretmenlik mesleğinin imajı ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde de önemi bir faktör olabilir. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi “*Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarını etkilemekte midir?*” olarak belirlenmiştir.

## **1.2. Amaç**

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin mesleki imaj algılarının iş doyumları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumları düzeylerinin belirlenmesi ve demografik özelliklerine göre mesleki imaj ve iş doyumunu düzeyindeki farklılıkların araştırılması da araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Ayrıca araştırmada aşağıda soruların yanıtları aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki imajları ve iş doyumları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin mesleki imajları ve iş doyumları cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, görev yaptıkları okul türlerine, meslekteki görev süreleri ve okuldaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin mesleki imajları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin mesleki imajları iş doyumlarını yordamakta mıdır?



### 1.3. Araştırmanın Önemi

Her öğretmenin mesleğine yönelik olarak geliştirdiği memnuniyet algısının düzeyi olarak tanımlanan iş doyumunu bir anlamda tutum ve davranışlarının nasıl oluşacağına belirlemektedir. Öğretmenlerin mesleki imaja yönelik algıları ile mesleğindeki bütün faktörlere yönelik hissettikleri duygu olarak çalışma hayatındaki performanslarını etkilemektedir. Günümüz çağdaş yönetim anlayışı, çalışanların işlerine yönelik tutumlarının çalıştıkları kurumların verimliliğine olan etkisini ön plana çıkarmıştır.

Mesleki imaj ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi bir anlamda değişen toplumsal yapı ve mesleğe yönelik genel yaklaşımın öğretmenlerin mesleklerinden memnun olup olmadıklarını ya da hangi faktörlerden etkilendiklerini de ortaya koyabilir. Araştırma bu yönüyle öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumlarına yönelik olarak yapılan az sayıda araştırmadan biri olma özelliğini taşımaktadır. Araştırmanın okul yöneticilerine, öğretmenlere ve konu ile ilgilenen diğer araştırmacılara fayda sağlayacağı umulmaktadır.

Öğretmen algıları ile meslek imajı ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi öncelikle öğretmenlerin mesleki imaj düzeyi ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesini sağlamaktadır. Mesleki olarak verimlilik ve etkinliğin temel unsuru olan mesleki imaj ve iş doyumunu değişkenleri olumlu ya da olumsuz özellikleri ile eğitim sisteminde öğretmenlerin durumunu yansıtabilir. Bu anlamda araştırma ile öğretmenlerin hangi boyutlarda sorun yaşadığı ve bu soruna ilişkin algılarının ne olduğu saptanabilir.

Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak eleştirel bir gözle bakmaları ve öz değerlendirmede bulunmaları mesleki farkındalıklarına yönelik önemli yararlar sunabilir.

Eğitim sisteminin en önemli insan kaynağını oluşturan öğretmenlerin mesleklerine yönelik algılarının iş doyumlarını nasıl etkilediğinin araştırılması ile öğretmen algılarının ölçülmesi eğitim yöneticilerinin karar alma süreçlerinde yardım alabileceği veri kaynağı olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin demografik özelliklerine bağlı olarak tespit edilen farklılıklar, öğretmenlik mesleğine ilişkin düzenlemelerin yapılmasında bilimsel nitelikte fayda sağlayabilir. Araştırma, öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumlarına yönelik olumlu yönde geliştirmeye yönelik yapılacak düzenlemelere kaynaklık edebilir ve eğitim sistemine yönelik

stratejik kararların alınmasında ve eğitim yöneticilerinin öğretmenlere yönelik yaklaşımlarının belirlenmesinde öğretmen görüşleri ile yol gösterebilecek veriler sunulabilir.

Araştırma, MEB, sivil toplum kuruluşları, öğretmenlerin bağlı oldukları sendikalar ve öğretmenlere yönelik eğitim sisteminde öğretmenin konumu ve algılamalarına yönelik olarak yeniden değerlendirme imkânı sağlayabilir. Bu araştırma öğretmenlerin mesleklerine ilişkin görev ve rollerine yönelik çalışma yapacak diğer araştırmacılara da yararlı olabilir.

#### **1.4. Varsayımlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi cevaplar verdiği ve görüşlerinin gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Araştırma öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumları arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla hazırlanmış kişisel bilgi formu mesleki imaj ve iş doyumunu ölçeceği ve literatür taraması ile sınırlıdır.

Araştırma 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Başakşehir ilçesindeki 345 öğretmenler ile sınırlıdır.

#### **1.6. Tanımlar**

Araştırmada kullanılan kavramlara ilişkin öğretmenlik mesleği, imaj, mesleki imaj, öğretmenlik mesleğinin imajı ve iş doyumunu tanımlar aşağıda yer almaktadır.

**Öğretmenlik Mesleği:** Eğitim sisteminin amaçlarına uygun bir biçimde eğitim ve öğretim ve yönetsel görevleri yerine getiren ihtisas mesleğidir. Öğretmenlik, kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiş şartlara sahip bireyler tarafından yapılabilir (MEB Temel Kanunu, 1973: Md.43).

**İmaj:** Bir olay ya da olgu hakkında toplumda ya da bireyde oluşan genel kanı, düşünce, duygu ya da değerlerin toplamıdır. İmaj olumlu ya da olumsuz olabilir. İnsanların zihinlerde bilinçli ya da bilinçsiz olarak oluşan izlenimler imajı oluşturmaktadır (Uluçay, 2018: 19).

**Mesleki İmaj:** Belli bir meslek grubuna ait bireylerin ve o mesleğe ilişkin olarak toplumun genel algısını ifade etmektedir. Mesleki imaj, mesleğin insanların zihninde bıraktığı izlenim ve bu izlenime bağlı olarak yapılan genellemelerin bütünüdür. Buna göre mesleki imaj, belli bir meslek hakkında toplumsal düzeyde oluşmuş inançlar ve düşüncelerin toplamıdır. Mesleki imaj bütün mesleklere yönelik üzerinde az çok düşünce birliğine varılmış bir etkileşim sonucunda ortaya çıkmaktadır ve meslek grubuna dahil bütün bireyler bu şekilde genellenebilir bir algı ile değerlendirilebilir (Aydınlioğlu, 2014: 8).

**Öğretmenlik Mesleği İmajı:** Öğretmenlerin görev ve sorumluklarını yerine getirirken ortaya koydukları tutum ve davranışlarına bağlı olarak iletişim şekilleri, mesleğin statüsü, toplumun öğretmenler hakkındaki düşünceleri ve medyada yansıtılan öğretmene yönelik imajdır (Akbaşlı, 2009: 277).

**İş Doyumu:** Çalışanın yaptığı mesleğe yönelik olarak beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasına uygun geliştirdiği tutumdur. İş doyumu çalışanın işin karşı gösterdiği reaksiyon ve bir cevap olarak sahip olduğu memnuniyet duygusu ile ifade edilmektedir. İş doyumunun olumlu ve olumsuz pek düzeyi bulunurken, aynı meslek grubunda çalışan bireylerin iş doyumları farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle iş doyumunu bireyin işe yönelik subjektif algılarını kapsamaktadır (Çetin ve Basım, 2011: 84).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde mesleki imaj ve iş doyumu kavramları incelenmiştir. Bu bölümde aynı zamanda mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik araştırma sonuçları da yer almaktadır.

#### 2.1. Mesleki İmaj

##### 2.1.1. İmajın Tanımı

İmaj kavramı Latince “imago” (resim) kelimesinden türetilmiştir. Bu anlamı ile imaj, insan zihninde oluşan imge ve psikolojik bir ögedir (Dinçer, 2001: 7). Sydney Levy tarafından 1955 yılında kurumsal imajı açıklamak için ortaya atılan imaj kavramının farklı tanımları bulunmaktadır. En genel tanımı ile imaj, bireylerin zihinleri oluşan imgelerdir. İmgeler, somuttan soyuta doğru giden genel açıklamaların ve izdüşümlerin ortak yapısını belirlemektedir. İmaj, somut unsurlar kullanılarak üretilen soyut değerlendirmeler olaya ya da olguya ilişkin bütün özelliklerin bileşiminden oluşmaktadır (Uluçay, 2018: 19).

İmajın farklı tanımlarının yapılmasının temel nedeni birbirinden ayrı disiplinler için farklı anlamlarının olmasıdır. İmaj tanımlarının iki ana temel boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi insanların bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde imaj oluşturması ikincisi ise imajın yapay düşüncelerden oluşmasıdır. Buna göre imaj, bireylerin bir konuya yönelik olarak aklına gelen ilk duygu ve düşüncelerin toplamıdır (Peltekoğlu, 2016: 559). İmaj, insanların zihinlerinde oluşturulan bir değer olarak belli bir konu ya da olaya özgü yansımadır. Her insanın kendi duygu, düşünce ve bilgi birikimine uygun olarak yaşamları boyunca etraflarındaki tüm obje, nesne, olay ve kişilere belli anlamlar yükleyerek algılamalarını ortaya koymalarına ya da ifade etmeleri imajı oluşturmaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007: 108).

İmajın tanımına yönelik tartışmalar temel olarak imajın oluşum sürecindeki gerçeklik ve yapaylık tartışmasına dayanmaktadır. Aynı konu ya da olay hakkında farklı bireyler için farklı imajların oluşması imajın subjektif yapısı ile ilişkilidir. Bireyin

olaya ya da objeye yönelik özellikleri farklı değerlendirmesinin bir sonucu olarak oluşan imaj, toplanan bütün bilgilerin duygusal özellikler eklenerek belli kalıplar içinde ifade edilmesine dayanmaktadır. Buna göre imaj bütün bilgilerin işlenerek insanın tutumlarını etkileyen bir algıdır (Özüpek, 2005: 107-109).

İmaj, insan yaşamındaki her konuya yönelik olabilir. İnsanların zihinlerinde oluşan duygu, düşünce, inanç, bilgi ve normların bileşiminden oluşan imaj, bir anlamda somut ve soyut bilgilerin ilişkileridir. Bir bütün olarak genellemeye dayanan imaj kullanılarak insanların belli konulara yönelik algıları anlaşılabilir (Tran, Nguyen, Melewar, ve Bodoh, 2015: 92). Bir başka tanımı ile imaj, izlenimler bütünü olarak tanımlanabilir. Bunun temel nedeni her insan, her olay ve konu insanların zihinlerinde bir izlenim bırakmaktadır. Bu izlenimler bireyin yaşamı boyunca devam eden bir yapıya sahiptir ve imaja konu olan durumun en genel olarak algılanmasını sağlamaktadır (Bolat, 2006: 9). Bu nedenle imaja yönelik bütün bilgiler zihinde işlenir ve bir bütün olarak değerlendirilir. Buna bağlı olarak ortaya çıkan subjektif görüş bireyin imajını oluşturmaktadır. Bu anlamıyla imaj, bireyin ya da bir insan grubunun imaj ile oluşturduğu görünüm, düşüncesi ya da izlenimlerdir (Fidan, 2002: 500). Tanımlarından da anlaşılacağı gibi imajın soyut olma özelliği bireyin duygu, düşünce ve bilgilerinden oluşmasından kaynaklanmaktadır. İnsanların davranışlarını yönlendirme gücü olan imajın, kısa ve uzun vadede bu öğelerin olduğu tüm özelliklerin zihinde işlenerek ilgili semboller aracılığıyla algılanışıdır (Gültekin, 2005: 127).

İnsanların zihinlerindeki imaj, her gün yeni bilgiler, mesajlar ve izlenimler ile değişebilmektedir. Bu nedenle imajın dinamik olduğunu ve sürekli olarak yeniden oluşturulduğu söylenebilir. Bilinçli ya da bilinçsiz olarak gönderilen mesajların insanlar tarafından algılanması, istemli ya da istemsiz bir şekilde oluşan düşünce, algı, inanç ve tutumların toplamının zihinde yansıyan bir özet, imaj olarak tanımlanmaktadır (Polat ve Arslan, 2015: 3).

İmajın bir olay ya da olguya yönelik insan zihnindeki algılanışı belli anlamlar taşımaktadır. Bu anlamlar imaja konu olan şeyin tanımlanması için kullanılır. Bu nedenle imajın yönetilebilmesi ve yeniden oluşturulabilmesi mümkündür (Gümüş, 1995: 124). Sonuç olarak tanımların ortak özelliği imajın soyut bir genelleme ile insanların yaşamları boyunca karşılaştıkları imge ve düşünceleri sınıflandırma, anlamlandırma ve durumu özetleme yoluna gitmeleridir. Bu izlenimlerin

yorumlanmasında bireyler istedikleri iletileri doğru istemediklerini ise yanlış kabul ederek reddedebilmektedir (Martineau, 2009: 51-58).

### **2.1.2. İmajın Oluşum Süreci**

Sosyal psikolojinin ana çalışma sahası olan tutum ve imajlar, insanların sosyal deneyimleri ile şekillenmektedir. İmaja yönelik oluşturulan duygu, düşünce ve inançlar belli bir bileşimin ortak bir çatı altında işlenmesi ile oluşmaktadır. Bilişsel, duygusal ve davranışsal özellikler imajın insan zihninde işlenmesi sürecinde veri kaynakları olarak değerlendirilmekte ve ortaya çıkan sonuç imaja yönelik genel eğilimi ifade etmektedir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012: 357-358). İmajın oluşması insanların imaja konu olan şeye ilişkin olarak bilgi edinmesi ile başlamaktadır. Zihinde işlenen bilginin objektif ya da subjektif olmasının bir önemi yoktur. İmajın insan davranışlarına kaynaklık etmesi ancak belli bir işleme sürecinin sonunda imaja ilişkin genel yargıya varılması ile oluşur (Tolungüç, 1992: 11).

Bu nedenle ekonomik açıdan imaj oluşturmak isteyen kişi ya da kurumlar öncelikle imaja kaynak oluşturacak verilerin bireylere sunulmasına çaba harcamaktadır. İmaja yönelik kimlik oluşturulması insanların zihinlerinde istendik konumların oluşmasına yardımcı olur. Bu nedenle imaj oluşumu öncelikle etkileşime dayanmaktadır. İnsanların çevre ile iletişimlerinde imajın oluşması bilinçli ya da bilinçsiz olmasına karşı gelişigüzel bir süreç değildir (Özalkuş, 1994: 153).

İnsanlar imaj oluşturmak için ilk izlenimlerinden yararlanmaktadır. Zaman içinde kurulan iletişimin yoğunluğu ve bilgi düzeyi ile izlenimlerinde değişmesi mümkündür. İnsanların zihinsel çıkarım yaparak genelleştirme ile imajlara ulaşması imaj oluşturduğu konu hakkında düşüncelerini belirlemektedir (Bulduklu, 2015: 22). Bir izlenim veya genel bir düşünce olarak tanımlanan imajın oluşmasını sağlayan faktörler üç ana başlık altında incelenebilir. Bunlardan birincisi olan bilgi düzeyi imaja kaynaklık edecek bilgiye ulaşılması ile oluşturulur. Bilginin az ya da çok olması imaja yönelik sürecin sağlıklı işlemesine yardımcı olur. İmaj oluşumunu etkileyen ikinci faktör ise insanların zihinlerinde oluşturdukları yargılardır. Yargı, bireylerin belli bir konu hakkındaki genel değerlendirmesini içermektedir (Bakan, 2005: 12).

Günümüzde imajın yönlendirilmesi ya da yeni baştan tasarlanarak inşa edilmesi de önemli bir çalışma alanıdır. Özellikle reklamlarda amaçlanan imaj oluşturma istendik

ve uygun izlenimi oluşturmayı ve insanların tutum ve davranışlarını yönlendirmeyi amaçlamaktadır. İmajın oluşum şekilleri birbirinden farklılık göstermektedir. Bu imaj oluşum şekilleri aşağıda özetlenmiştir (Fidan, 2013: 65):

- Kazara: İmajın oluşmasında özel bir gayret ya da bilinçli bir yönlendirme olmadan kendi kendine oluşması,
- Ün Yoluyla: Konu, olgu ya da insanların sahip olduğu sosyal statü ya da itibar nedeniyle bireylerin zihinlerinde değerli olarak algılanması ve ünlenmesi ile oluşması,
- Şekil Yoluyla: Bu yol ile imajın oluşması taklit etmeyi sağlayacak bir özellikler dizisinden kaynaklanmaktadır. Bireylerin tutum ve davranışları, giyim şekilleri, hayata yönelik yaklaşımları şekil yoluyla imaj oluşturabilir,
- Deneyim Yoluyla: İnsanların yaşam içinde deneyimledikleri ve bu deneyimlere karşılık zihinlerinde oluşturdukları izlenimler imaj oluşmasına yardımcı olmaktadır.

İnsanların imajın oluşması için ilk izlenimlerinin önemli bir etkisi bulunmaktadır. İlk izlenimde elde edilen bilgiler imajın alt yapısını oluşturmaktadır. Ancak, imajın oluşmasında iletişim biçimi, bireylerin ihtiyaç ve beklentileri, tutum ve davranışlardaki tutarlılık önemli faktörler arasında sayılabilir. Genel görüntü olarak tanımlanan bütün özelliklerin insanların zihinlerinde anlam oluşturması için imaja yönelik olarak tutarlı bir bilgi akışı da olması gerekmektedir (Tran vd. 2015: 102).

İmajın insan zihninde oluşması belli bir işleme süreci ile gerçekleşirken etkileşim imajın sürekli olarak yenilenmesine neden olmaktadır. Kişi, kurum ya da olaya özgü gerçekliğin zihinde soyut ve genel bir tanımlamaya dönüşmesinde yorumlama da önemli bir özelliktir. İnsanların zihinlerinde aynı “şeye” yönelik farklı imajların oluşmasında yorumlama şekli farklılığın oluşmasını sağlamaktadır (Bulduklu, 2015: 14). İmajın oluşmasında gerçeklik ile ilgisi bulunmayabilir. Yalnız izlenimler ve çıkarımlar ile objeye yönelik gerçeklik çarpıtılabilir ya da yanlış bir şekilde yorumlanabilir. Bu nedenle, bilinçli ya da bilinçsiz olarak bireyin genelleştirilmiş bir imaj algısı bulunmaktadır (Sarioğlu Uğur ve Uğur, 2015: 1286).

### 2.1.3. İmajın İşlevleri

İnsanların imaj oluşturması bir anlamda algılamalarını biçimlendirmesi dünyayı bir anlamlar bütünü olarak değerlendirmesini sağlamaktadır. İnsanların obje ve olaylar ile ilişkilerinin düzenlenmesinde imaj; bilgi, tanımlama, anlama ve etkileşimlerine yardımcı olmaktadır. İmajın oluşturulması tam anlamı ile gerçekliği yansıtmaya bile bireyler zihinlerinde oluşturdukları imajlara uygun bir şekilde davranmaktadır. Bu nedenle imajın en önemli işlevi davranışlara yön veren tutumların oluşmasını sağlamasıdır. Bir başka anlatımla, birey açısından algı ile gerçeklik arasında bir bağ vardır. Bu nedenle imaj insanların düşüncelerini etkiler ve izler bırakır (Çetin ve Tekiner, 2015: 420).

İnsanlar için imajlar, belli bilgilerin otomatik olarak işlendiği şemaları oluşturmaktadır. Bunun temel sonucu olarak imajlar ruhsal bir programlama gibi çalışarak bilgilerin rahat ve hızlı bir şekilde işlenmesi için önemli bir işlev görürler. İmajın insanlara yönelik olarak sağladığı işlevler aşağıda açıklanmıştır (Geçikli, 2012: 28):

- Karar İşlevi: Bireylerin alacağı kararlarda imajlar etkilidir. Örneğin meslek seçiminde doktor imajından etkilenen bir öğrencinin doktora yönelik bir sempati duyması ve doktorluk mesleğini genel olarak tanımlaması yeterlidir.
- Basitleştirme İşlevi: Bireyin zihinde yer kaplayan ve karmaşık olan bütün imgelerin imaj ile basitleştirilmesi ve kullanabileceği bir bilgiye dönüştürülmesi yapılmaktadır.
- Düzen İşlevi: Basitleştirilmiş ve genelleştirilmiş bilgilerin belli bir anlam oluşturacak şekilde düzenlenmesidir.
- Oryantasyon İşlevi: İmajı oluşturacak bilginin düzeyinin düşük olması halinde subjektif bir yaklaşımla belli bir anlam oluşturacak şekilde düzenlenmesidir. Bireyin imaja yönelik işleme sürecinde bilgilerin eksik olması halinde oryantasyon ile geleceğe yakın bir düzenleme yapılmaktadır.
- Genelleştirme İşlevi: Bireylerin daha az bilgi işleyerek daha önceki bilgileri ya da deneyimlerine dayanarak imaja konu olan objeye yönelik bir genelleme yapılabilmektedir.



İmajın bir başka özelliği de bilginin işlenmesi ve anlamlandırılması kolaylaştırmasıdır. İmajlar bütün unsurları kümeleştirir ve karmaşık ve çok boyutlu ilişkilerin basite indirilerek bireyin anlayabileceği şekilde genellemesini sağlamaktadır. Böylece olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirme yapılması kolaylaşmaktadır (Tayyare, 2007: 33).

#### **2.1.4. Meslek ve Meslek İmajı**

Türk Dil Kurumu'na göre meslek insanların geçimlerini sağlamak için yaptıkları kuralları belirlenmiş iş olarak ifade edilmektedir (TDK, 2019). İnsanlara yarar sağlayan ticari faaliyetlerin belli bir eğitim sürecinden geçerek bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin kazandırılması ile gelir getirici özelliklerin kazanılması meslek olarak tanımlanmaktadır. Meslek, kavram olarak amatör kelimesinin ters anlamı kelimesi olarak, insanların hayatlarını sürdürmek için gelir kazandırıcı yaptığı iş ve uğraştır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 35). Geleneksel olarak belli bir meslek sahibi olmak için ya usta çırak ilişkisi içinde mesleki eğitim sürecinden geçmek ya da mesleki uzmanların verdiği eğitimleri alarak yasal çerçevede mesleki yeterlilik göstermek gereklidir. Bununla birlikte bir işin meslek olarak tanımlanabilmesi bazı şartlara bağlıdır (Arslan, 2001: 74):

- Bir işin meslek olarak tanımlanabilmesi için belli bir bilgi birikimi ve uzmanlaşmaya dayalı olması zorunludur.
- Meslek sahipleri mesleğin kurallarına uygun olarak hareket etmek ve toplumsal olarak kabul edilmiş kurallar çerçevesinde mesleklerini yerine getirmekle yükümlüdür.
- Her meslek grubu bir örgüte sahiptir. Meslek üyelerini tek bir çatı altında toplayan mesleki birlikler standartları geliştirmek ve denetleme yapan kuruluşlardır.
- Meslek sahiplerinin toplumsal sorumlulukları çoğu zaman yasalarla belirlenir. Meslek sahibinin işini yapması nedeniyle elde ettiği faydanın yanında toplumsal bir katkısı bulunmaktadır

Profesyonellik kelimesinin karşılığı olarak kullanılan meslek, öncelikle bilgiye dayalı bir uzmanlaşma ile belli bir süreç sonunda kazanılmaktadır. Her mesleğin belli bir kurallar dizisi bulunurken, bireyin bir meslek sahibi olabilmesi için öncelikle

sınanması ve yeterliliğinin kontrol edilmesi gerekmektedir (Güven, 2010: 13-14). Mesleğin tanımlanmasında kullanılan profesyonellik ve uzmanlık zaman içinde değişime uğramıştır. Meslekler, üretim yöntemlerine göre farklılıklar içermektedir. Mesleğin tanımlanmasında bireyin uzmanlık gücü, önceden edinmiş olduğu bilgilere dayanan ve yeteneği ile tamamlanan süreç ve mesleği yapabilmesini sağlayan yetki ile bir organizasyonda bulunabilmesi ve bu anlamda gelir elde etmesi bir uğraşın meslek sayılabilmesi için belirleyici özelliklerdir (Herdman, 2012: 5-6).

İnsanların hayatlarını geçirmek için önceden belirlenmiş kuralları olan ve belli bir eğitim ile kazanılan bilgilerin kullanıldığı etkinlikler olan mesleğin, bireyin toplumsal statüsünü belirleyen bir özelliği de bulunmaktadır. Toplum içinde insanlar yaptıkları mesleklere göre başka insanlarla iletişime girdiklerinde saygı ve itibar görebilmektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 394). İnsan yaşamının en önemli olgularından biri olan meslek, toplumsal iş bölümü sonucu ortaya çıkmıştır. Geleneksel olarak nesilden nesile aktarılan bilgiler ile usta çırak ilişkisi içinde mesleki eğitim ile kazanılan meslekler, günümüzde ise devletin organize ettiği ve yasalarla belirlenmiş bir eğitim sisteminden geçerek yeterlilik alınması ile profesyonel düzeyde uğraş olarak belirlenmektedir. Bu olgu, her meslek için geçerli olduğu gibi öğretmenlik mesleği için de geçerlidir (Uçan, 2001: 53-102).

İnsanlar yaşamları boyunca her olgu ve olaya özgü imaj geliştirebilmektedir. Olumlu ya da olumsuz olmak üzere farklı özellikleri olan imajın oluşumunda çok genel bir tutum bulunmaktadır. Mesleki imaj, öncelikle bir mesleğin toplumsal düzeyde yansımaları kapsamaktadır. Mesleki imajın farklı beklentileri ve ihtiyaçları olan insanlar tarafından farklı algılanması belli bir çeşitlilik göstermektedir. Bununla birlikte her toplumda bütün mesleklere özgü belli bir değerlendirme ve ortak özellikleri olan bir algı bulunmaktadır (Aydınlıoğlu, 2014: 8). İnsanların meslek seçiminde insanların o mesleğe yönelik algıları önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle meslek üyesi bireylerin kendi algılamalarına uygun olarak zihinlerinde oluşturdukları genel görünüm mesleki imaj olarak tanımlanmaktadır. Sosyal psikolojinin konusu olarak algı ve imajın tanımlanması zor olsa da mesleki imaj, meslek grubunun insanların zihnindeki görüntülerden ve mesleği algılamaları ile oluşan imajlarda oluşmaktadır (Sarıtaş, Derin ve Sarıtaş, 2014: 29).

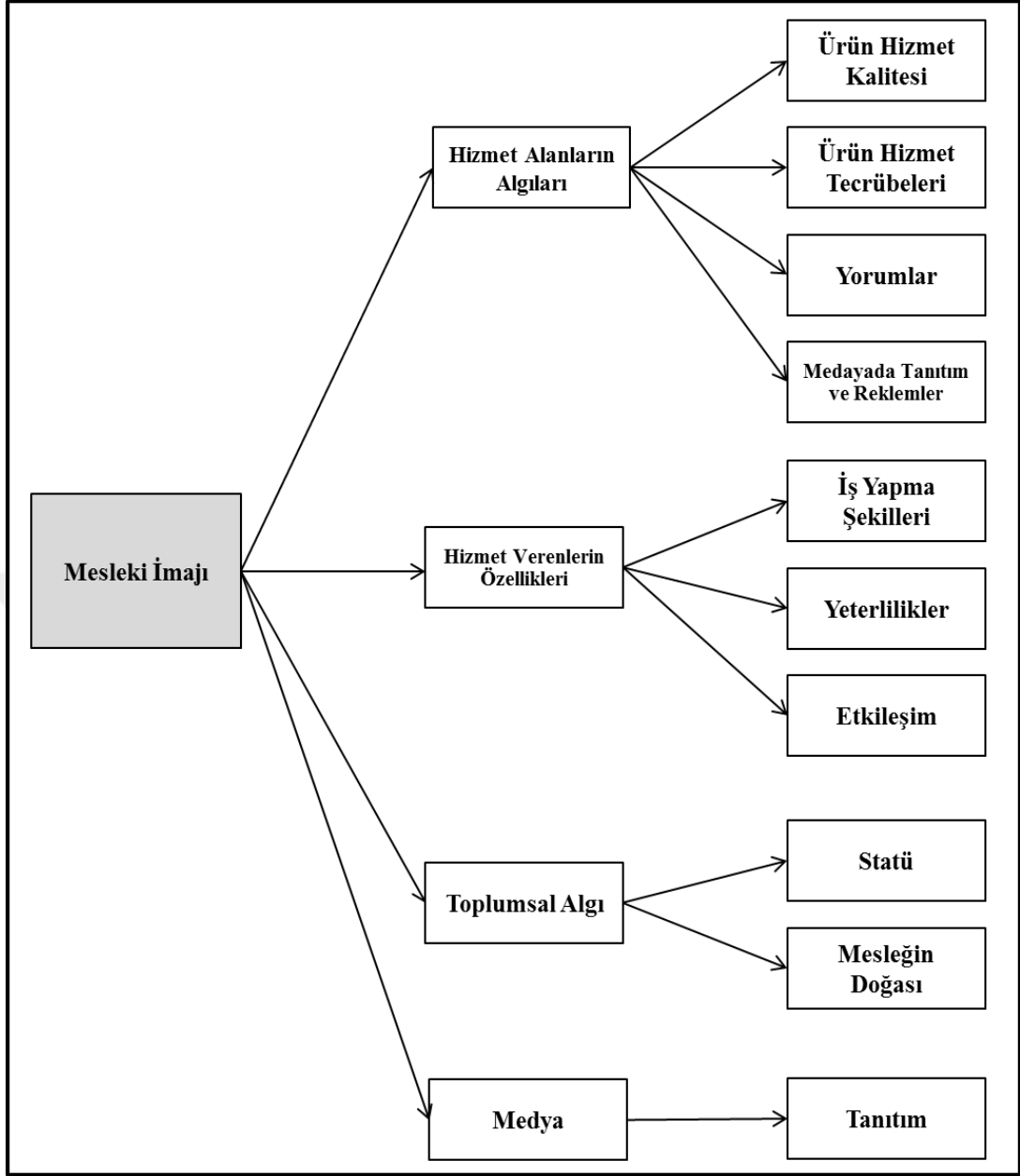
İnsanlar günlük hayat içinde karşılaştıkları belli bir meslek üyesine yönelik olarak genelleme yapma eğilimi taşımaktadır. Mesleğin kendisine özgü nitelikleri bu

değerlendirmede önemli olduğu gibi meslek hakkında toplumsal düzeyde oluşmuş inançlar ve düşüncelerde bu süreçte etkili olmaktadır (Bulduklu, 2015: 29).

Mesleki imaj, insan algılamalarına bağlı olarak çok boyutlu ve dinamik bir yapı göstermektedir. Her mesleğin doğasından kaynaklanan özellikleri nedeniyle olumlu ya da olumsuz bir imajı bulunabilir. Hatta toplumun farklı kesimleri tarafından farklı şekilde algılanan mesleklerde bulunabilmektedir. Bu nedenle belli bir mesleğin birden fazla imajı bulunabilmekte ve meslekler farklı şekilde algılanabilmektedir (Ovalıoğlu, 2014: 14).

Mesleki imaj, aynı mesleği yerine getirenlerin genelleme ile paylaştığı ortak, statü, yetenek ve davranışlarını ortaya koyan bir model olduğu için o mesleğin saygınlık düzeyini de belirlemektedir (Birnbaum ve Somers, 1989: 200). Bir mesleğin, toplumsal olarak algılanmasının dışında mesleği yerine getiren bireylerinde öz değerlendirme yolu ile algılanabilir. Bu değerlendirme de çalışanların görev yaptığı kurumların etkisi büyüktür. Bu nedenle genellikle mesleki imaj ile kurum imajları birbirine doğrudan etkilemektedir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2011: 29-30).

Karmaşık yapısı ile meslek grubunda çalışanların ortak özelliklerine yönelik algıların bütünü, bireylerin yetenekleri, eğitimleri ve davranışları mesleki imajı önemli düzeyde etkilemektedir. Bu etkilemede toplumun mesleğe yönelik genelleştirmesi bütün şartların bir bütün halinde algılanması ile oluşmaktadır (Ölçüm ve Polat, 2016: 364). Meslek imajının oluşmasında etkili olan faktörler farklılık göstermektedir. Mesleği ifa eden profesyonellerin mesleklerine yönelik algıları içinde mesleğin toplumsal statüsü, meslekte görev yapan insanların tutum ve davranışları, başarıları, bireysel özellikleri, yeterlilikleri, mesleki ilişkiler zinciri oldukça önemlidir. Bu faktörlerin yanında meslek imajı tanıtım faaliyetlerinden de etkilenir. Meslek imajını oluşturan faktörler aşağıda Şekil 1’de gösterilmiştir (Doğan, 2018: 29).



**Şekil 2.1: Meslek İmajını Oluşturan Faktörler (Doğan, 2018).**

Şekil 2.1'e göre mesleki imajının oluşması belli özelliklere sahiptir. Mesleki İmaj, hizmet alanların algıları, hizmet verenlerin özellikleri, toplumsal algı ve medyadan oluşmaktadır. Hizmet alanlar, zaman içinde deneyimledikleri geçmiş tecrübelerine uygun olarak mesleğin kendileri için ürettiği mal ve hizmetin niteliği ile süreç yönelik değerlendirmeleri ile mesleğe yönelik algıya etki ederler. Mesleğin ürettiği mal ve hizmetin tanıtımı ve medyada yer alması da hizmet alanların algılarını etkilemektedir. Hizmet verenlerin özellikleri arasında mesleğe yönelik iş yapma yöntemleri, mesleki beceri ve yeterlilikler ile mesleki etkileşim yer almaktadır. Toplumsal algı ise mesleğin toplum içinde bulunduğu sosyal konumun ve mesleğin

doğasına yönelik algıların toplamıdır. Son olarak medya mesleğinin tanıtımı ve algıların biçimlenmesinden önemli bir rol oynamaktadır.

Mesleğinin algılanması ile oluşturulan mesleki imaj, toplumsal düzeyde oldukça etkilidir. Mesleğinin seçiminden meslek çalışanlarının iş doyumunu sağlamasına kadar farklı düzeylerde etkisi olan mesleki imaj, toplum açısından yararlılık, ücret ve kazanılan diğer haklar ile de ilgilidir (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017: 212). Buna göre mesleki imaj, insanların mesleki yaşamları ile ilişkili olarak o anda bulunduğu kariyerinin statüsünü, gelecekte ulaşmak istediği noktayı ve toplumun mesleğine yönelik değerlendirmesini içeren konumdur (Çetin ve Tekiner, 015: 420).

Mesleklerin toplumsal statüsü ile o mesleğe yönelik meslek imajı yakın bir ilişkiye sahiptir. İmajın bireyin zihninde oluşan izlenime bağlı olarak değişmesi meslek imajının bir mesleğe yönelik toplumda oluşan değer ve bu değerlerin toplumsal düzeyde kabul görmesi ile oluşmasına yol açmaktadır (Sis Çelik, Pasinlioğlu, Kocabeyoğlu ve Çetin, 2013: 148). Her mesleğinin kendisine ait ayrılmaz bir parçası olan mesleki imaj, mesleğinin tüm özelliklerine yönelik olarak yıllar içinde oluşmuş ve sürekli olarak değişen bir dinamik yapı içinde belirlenmektedir (Kızılcık-Özkan, Ünver, Avcıbaşı, Semerci ve Yıldız-Fındık, 2017: 39).

Her meslek grubu açısından mesleki imajın önemi vardır. Genel olarak mesleklerin dünya üzerinde önceden tanımlanmış bir imajlarının bulunması, o meslek grubunun topluma verdiği fayda yanında meslek grubuna üye bireylerin kişisel kazanımları da önemlidir (Dost ve Bahçecik, 2015: 52). Dolayısıyla mesleki imajın önemli olması toplumsal düzeyde taşıdığı anlam ile ilişkilidir. Örneğin öğretmenlik mesleğinin toplumun algılayışında olumlu bir imaja sahip olması öğretmenlik mesleğini seçecek adayların daha yüksek niteliğe sahip olmasına ve öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken motive olmalarını sağlamaktadır (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013: 36).

## **2.1.5. Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlik Mesleğinin İmajı**

### **2.1.5.1. Öğretmenlik Mesleği**

Bir sosyal sistem olarak okul eğitimde stratejik bir öneme sahiptir. Öğretmenler okul sisteminin en önemli insan kaynağı olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlik mesleği toplumun temel değerlerini oluşturan en önemli meslek gruplarının başında yer almaktadır. Öğretmenlik, diğer mesleklerden farklı olarak toplumsal gelişmenin ve

ekonomik kalkınmanın temeli sayılan diğer bireylerin eğitim ile uğraşan ve bu uğraşı yapabilmek için yasal olarak belli bir eğitim süreci sonunda başarılı olup uzmanlık bilgisine sahip profesyonel bir uğraşı alanıdır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 209).

Eğitim sistemi öğrenci, öğretmen, eğitim yöneticisi, veli, fiziksel olanaklar ve eğitim programları ile birlikte açık bir sistemdir. Bu sistemin temel hizmet yürütücüsü olarak öğretmenler, eğitimde istenilen sonuçların alınması ve eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştiren bir meslek dalına sahiptir (Öztürk, 2002: 62). Eğitim sisteminin en önemli kaynağı olarak öğretmenler, öğrencilerin yetiştirilmesinde birinci öneme sahiptir. Dolayısıyla öğretmenlerin verimliliği ve başarısı bir anlamda eğitim sisteminin de başarısı anlamına gelmektedir. Öğretmenlik meslek grubunda görev yapan bireylerin ise başarılı olmaları sadece kendilerine bağlı değildir. Bir bütün olarak düşünüldüğünde alınan stratejik eğitim politikaları, fiziksel olanaklar, eğitim yönetimi ve denetimindeki programın etkinliği ve paydaş katılımı öğretmenlerin mesleki olarak görev yapmasına yardımcı olan unsurlardır (EARGED, 2009).

Öğretmenlik yasa ve yönetmeliklere uygun olarak belli kurallar içinde tanımlanmıştır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesine göre öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak ifade edilmiştir. Öğretmenler, bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifade etmekle yükümlüdürler” biçiminde özetlenmiştir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1979: Md.43). Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun’da öğretmen, genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi alarak yetişmiş ve adaylık döneminden sonra her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim hizmetlerini yürütenler olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2006: Md.4).

Eğitim sistemi içinde öğretmenlik yasal olarak yeterli eğitimi almış ve yönetmeliklerde belirlenen sınavlarda başarılı olmuş bireyler tarafından yapılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yetkinliği kazananların lisans düzeyinde eğitim fakültelerinden mezun olmaları ve diplomalarını almaları gerekmektedir (Uçan, 2001: 100). Dolayısıyla öğretmenlik, bireylerin gelir kazanmak için lisans düzeyinde aldığı eğitim sonucunda kazandığı haklar ile eğitim-öğretim faaliyetini sürdürmesidir. Çağdaş eğitim sistemlerinde lisans tamamlama ve

sertifikasyonun zorunlu olması öğretmenliğin temel esaslarını belirlemektedir (Akbaşlı, 2009: 277). Bilgi ekonomisine geçiş ile öğretmenlik mesleğinde önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. Geleneksel ve hiyerarşik bir yapı içinde mesleklerini ifa eden öğretmenlerin mesleki olarak yeniden yapılanması ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak şartlarının iyileştirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Alkan, 2000: 191).

Eğitim sisteminin her toplum ve ülke açısından farklı özellikler taşıması nedeniyle meslek üyelerinin işin belirli boyutları ile ilgili bağımsız karar vermesi, ekonomik durumunun ve prestijinin yüksek olması, gibi birtakım ölçütleri tam olarak karşılamadığı için, “hukuk” ve “tıp” gibi alanların dışında “yarı meslek” ya da “yeni gelişen bir meslek” olarak gösterilebilir (Öztürk, 2002: 18). Günümüzde mesleki olarak öğretmenliğe yönelik düzenlemelerin yeterli olduğunu söylemek oldukça zordur (Gündüz, 2004: 43). Çağdaş eğitim anlayışına göre öğrenmenin yaşam boyu devam eden bir süreç olması, öğretmenliğin vazgeçilmez bir meslek olmasını sağlamıştır. Toplumsal gelişmenin ve ekonomik kalkınmanın ana unsuru iyi bir eğitim sistemi ve nitelikli öğretmenlere bağlıdır (Alparslan, 2010: 225).

#### **2.1.5.2. Öğretmenlik Mesleğinin Statüsü**

Bir mesleğin statüsü, toplumsal düzeyde nasıl algılandığı ve imajı ile ilgilidir. Öğretmenlerin toplumsal konumlarının tarihsel kökenleri olduğu kadar toplumla iletişim biçimleri, sosyo-kültürel birikim ve toplumsal değerler ile ilişkilidir. Mesleğin saygınlığının belirlenmesi pek çok faktörün etkisi altında iken toplumsal statü de imajı belirleyen en önemli unsur olarak gösterilebilir. Öğretmenlik mesleğinin statüsü ve saygınlığı sosyal çıktı olarak ürettiği eğitim hizmetine, öğretmenlerin niteliklerine, mesleki rolleri karşılığında elde ettiği maddi karşılık olmak üzere farklı boyutlarda değerlendirilmektedir. Bütün bu faktörlerin bütünsel olarak değerlendirilmesi ise mesleğin statüsünü oluşturmaktadır (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017: 2121-2022).

Öğretmenlik mesleğini diğer meslek gruplarından ayıran özellik olan saygınlık ve toplumsal statü düzeyi toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. Ekonomik kazanımları hangi düzeyde olursa olsun her toplumda öğretmenlik mesleği, farklı ülke ve kültürlerde farklı değerlendirmeler olsa bile saygınlık ve statü açısından diğer meslek gruplarından ayrılmaktadır (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017: 2121).

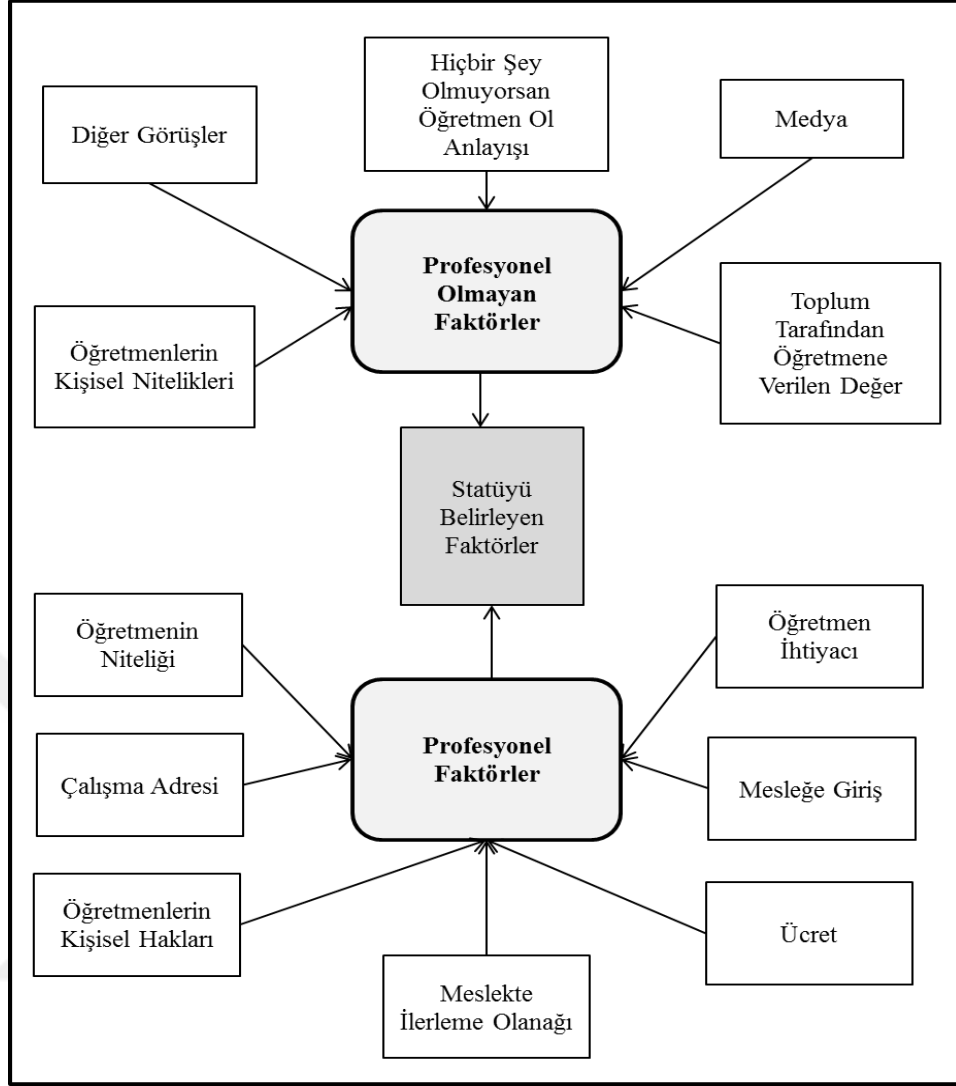
Öğretmenlik mesleğinin diğer meslek dalları ile karşılaştırılması teknik olarak sosyal konumunu belirlerken, toplumun öğretmenlere bakış açısındaki farklılıklar ve değişimler de bu anlamda önem taşımaktadır. Devletin eğitim sisteminde öğretmenlere yönelik politikaları, öğretmenlerin hakları, karar alma süreçlerine katılımları, öğretmenin sosyo-kültürel ve ekonomik koşulları, öğretmenin iş güvenliği, maaş ve çalışma koşulları, mesleki gelişim olanakları, özerklikleri hem kaliteli bir eğitimin hem de öğretmenin statüsünü belirleyen faktörlerdir (Ünsal, 2018: 112). Bununla birlikte öğretmenlik mesleğinin gelişimi ve statüsü açısından yeterli eğitim politikası üretildiğini söylemek yanıltıcı olacaktır. Eğitim sistemindeki temel sorun, öğretmenlerin eğitim sürecinden sonra kendilerini geliştirmelerinin ve sürekli öğrenmeleri yönündeki çalışmaların yetersizliğidir (Başaran, 2000: 67).

Öğretmenlik mesleğinin toplumsal rolü düşünüldüğünde statüsü en yüksek meslek dallarından birisi olmak zorundadır. Ancak, öğretmenlerin üstlendikleri görevlere karşılık her toplumda istenilen saygınlığa ulaştıkları ve yaşam standartları olarak yüksek bir sosyal statüye ulaştıkları söylenemez (Küçüköğlü ve Kaya, 2007: 214-215)

### **2.1.5.3. Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Belirleyen Faktörler**

Öğretmenler mesleklerini yerine getirirken diğer meslek dallarında olmadığı kadar etik ilkelere uygun davranmak durumundadır. Bu nedenle bütün öğretmenler tutum ve davranışlarından sorumludur. Öğretmenlik mesleğinin kendisine ait özellikleri bu meslek grubu diğer mesleklerden ayırmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin temel belirleyicisi olan özellik diğer meslek dallarında uzmanlaşan bireylerinde eğitimini sağlamalarıdır (Erdem ve Şimşek, 2013: 187).





**Şekil 2.2: Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünü Belirleyen Faktörler (Ünsal, 2018).**

Şekil 2.2 incelendiğinde öğretmenlik mesleğinin statüsünü belirleyen profesyonel faktörler; çalışma süreleri, ücret, mesleğe giriş şartları, öğretmen ihtiyacı, öğretmen niteliği ve öğretmenin kişisel hakları şeklinde değerlendirilmektedir. Profesyonel olmayan faktörler ise toplum tarafından öğretmene verilen değer, öğretmenin kişisel özellikleri, hiçbir şey olamıyorsan öğretmen ol anlayışı, diğer görüşler ve medya olarak belirtilmiştir (Ünsal, 2018: 118).

#### ***a) Profesyonel Olmayan Faktörler***

Öğretmenlerin statüsünü belirleyen faktörlerin arasında yer alan ve mesleki özellikler olmayan faktörler arasında, toplum tarafından öğretmene verilen önem, öğretmenlerin kişisel nitelikleri, medyanın öğretmene yaklaşımı ve öğretmen imajını sunumu, öğretmenlik mesleğinin başarısız insanlar tarafından yapıldığına yönelik “hiçbir şey olamıyorsan öğretmen ol görüşü ve diğer görüşler belirlemektedir.

Bütün dünyada öğretmenlik mesleğine yönelik olarak kadınların yoğunluklu olarak tercih ettiği, doktor ve hâkim gibi mesleklerden toplumsal statü açısından daha az saygın ancak diğer meslek dalları ile karşılaştırıldığında daha saygın olarak algılandığı toplumsal bir yaklaşım bulunmaktadır. Finlandiya’da öğretmenlik mesleğini yapabilmek için yüksek nota sahip olmak ve yüksek lisans mezunu olma zorunluluğu bulunurken yüksek bir saygınlığa sahiptir. Güney Kore ve Singapur’da da benzer bir yaklaşım bulunmaktadır. ABD’de öğretmenler daimî bir kadroya sahip değillerdir ve performans değerlendirmesine uygun olarak görevlerine devam edebilmektedirler (Yurdakul, Gür, Çelik ve Kurt, 2016). Türkiye’de ise öğretmenlik özel bir konumu bulunan meslek dalıdır. Öğretmenlik mesleğinin eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar nedeniyle statüsünün gün geçtikçe azaldığı saptanmaktadır (TEDMEM, 2014: 2).

Türkiye’de uzun süre öğretmenlik mesleğine ilişkin olarak uzun vadeli eğitim politikaları uygulanmadığı için öğretmenlik mesleği olumsuz etkilenmiştir. Özellikle 1970’li yıllarda yapılan “mektupla öğretmen yetiştirme”, “40 günlük hızlandırılmış öğretmen yetiştirme” uygulamaları ile 1990’lı yıllara kadar öğretmenlik mesleği diğer meslek dallarında başarısız olan bireylerin seçtiği bir meslek olarak görülmesi, toplumda oluşan, “hiçbir şey olamıyorsan bari öğretmen ol” anlayışına yol açmıştır (Eğitim Bir-Sen, 2008: 6). Öğretmenliğin “kutsal bir meslek” imajına sahip olmasının yanında “ücreti düşük ancak garantili bir meslek” algısı da yer almaktadır. Bu nedenle, mesleğinin imajı düşünüldüğünde düşük gelir gruplarında mesleğin yüksek bir statüye sahip olduğu ancak yüksek gelir grubuna bağlı bireyler için yeterli bir meslek olarak algılanmadığı da elde edilen bulgular arasındadır (Gönülaçar, 2016: 14).

### ***b) Profesyonel Faktörler***

Öğretmenlerin statüsünü belirleyen profesyonel faktörler arasında öğretmenin niteliği, ücret, çalışma adresi, mesleğe giriş, öğretmenlerin kişisel hakları, meslekte ilerleme olanağı ve öğretmen ihtiyacı bulunmaktadır.

Günümüzdeki eğitim sistemi düşünüldüğünde öğretmenlerden aranan nitelik ve şartların değişmesine paralel olarak öğretmenlik mesleğinin statüsünün de değiştiği ve belirgin farklar oluştuğu görülmektedir. İyi eğitim almamış öğretmenlerin veya öğretmenlik için uygun olmayan bir birey, eğitimin kalitesini düşürecek ve aynı zamanda kendi doğasına, yeteneğine uygun olmayan fakat yapmak zorunda olduğu

bir meslekten dolayı birey mutsuz olacaktır (Şakar, 2010: 50). Öğretmenlik mesleğinde en önemli nitelik insanları sevmek ve örnek olmak için istekli olması gerekmektedir. Etkin iletişimde başarılı olamayan bireylerin öğretmenlik mesleğinde başarılı olması düşünülemez (Küçükoglu ve Kaya, 2007: 213). Öğretmenlik mesleği üyesi olan bireylerin bazı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler Kişisel özellikler ve mesleki özellikler olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 214):

- **Kişisel Nitelikler**

- Farklı düşüncelere karşı esnek ve objektif olma
- Öğrencilerin kişisel özelliklerini algılama ve saygı duyma
- Bilimsel gelişmelere açık,
- Öğrencilerin farklı ihtiyaçlarına karşılık farklı çözümleri yapabilecek yapıda olma,
- Toplumsal gelişmenin temeli sayılan değişime uyum sağlama,
- Sürekli öğrenen bir yapıya sahip olma
- Araştırmacı
- Yüksek başarıya odaklı olma

- **Mesleki Nitelikler**

- Uzmanı olduğu alanda yeterli bilgiye sahip olma
- Eğitimde planlama yeteneğine sahip olma
- Farklı alanlarda kendini yetiştirebilme
- Eğitim sürecinde aktif başarı ve etkili olabilme
- Öğrencilerin gelişimlerini sağlayabilmek için eğitime katılmalarını düzenleme
- Öğrencilerdeki Gelişimi İzleme
- Genel Kültür

Öğretmenlerin insana odaklı bir hizmet verdiği düşünülürse göreve başladığı ilk günden itibaren gerekli niteliklere hemen sahip olması oldukça zordur. Öğretmenlik mesleği görevin karmaşık yapısı nedeniyle özellikle sınıf içi uygulamalarda belli bir deneyim isteyen süreçtir. Kariyer başlangıcından sonra öğretmenler öğrencilerin farklı özellikleri karşılaştıklarında kendileri yetersiz hissedebilmekte, meslekteki deneyimi arttıkça deneycilik aşamasına girmesi ile öğretim hedeflerini yeniden düzenleyerek fiziksel ve ruhsal enerjisini en üst seviyede öğrencilerine ulaştırdığı görülmektedir. Uzmanlık evresinde ise öğretmenlerin eğitim ve öğretim sistemini

sorguladıkları saptanmıştır. Son aşama olan sakinlik aşamasında ise öğretmenin enerjisinin azalmasına karşılık, kendine güveni yüksek ve rahat bir tablo sergilemektedir (Gündüz, 2004: 51-53).

Özellikle ilkokullarda öğretmenin tutum ve davranışları ile öğrencilerine örnek olması önemli bir role sahiptir. Öğrencilerin öğretmen deneyimleri ile gelişen öğretmen imajları hayatları boyunca süren bir yapıya sahiptir. Öğrencilik dönemi içinde kazanılan öğretmen algısı bilgisinin olumlu olması, öğretmenlerin öğrenci iletişimine bağlıdır (Akbaşlı, 2009: 276). Günümüzde öğretmenlik mesleği yüksek gelir getiren bir meslek dalı olarak gösterilmemektedir. Akademik başarısı yüksek bireyler öğretmenliği tercih etmemekte ve başka meslek dallarına yönelmektedir. Öğretmenlik mesleğinin değişen rolünde gelirin önemli bir etkisi bulunmaktadır (TEDMEM, 2016: 10). Ekonomik koşullar göz önüne alındığında Türkiye’de öğretmenlik düzenli geliri olan memurluk olarak algılandığından, toplumun sadece belirli kesimleri tarafından tercih edilen bir meslektir. Bu nedenle, ekonomik getiri bakımından öğretmenlerle aynı statüde çalışan hekim ve mühendislik gibi meslek gruplarının öğretmenlerden daha yüksek ücret alması mesleğin yetersiz olarak görülmesine neden olmaktadır (Gönülaçar, 2016: 83-84).

#### **2.1.5.4. Öğretmenlerin Mesleklerine Olan Tutumları**

Öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları mesleki başarısıyla ilişkilidir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik imaj algıları tutumlarını oluşturan en önemli kavramdır. Buna uygun olarak öğretmenlerin performansı ve iş doyumunu tutumuna bağlı olarak değişmekte ve yeterli düzeyde değilse öğretimin niteliği de hedeflenen düzeyde gerçekleşmemektedir (Ünsal, 2015: 72). Öğretmenin sahip olması gereken tutumlarının eğitimden beklenen amaçlara ulaşılmasında önemli bir yeri olduğu kadar öğretmenlerin temel nitelikleri ile birleştiğinde imaj algılarını da önemli bir ölçüde etkilemektedir. (MEB, 2017: 4). Öğretmenlerin öz yeterlik algılarına yönelik olarak sahip oldukları tutumları davranışlarını belirleyen bir yapıya sahiptir. Öğretmenlerin mesleklerine olan inançlarının olumlu olması bireysel başarılarını etkilemektedir (Çapri ve Çelikkaleli, 2008: 45). Kadın öğretmenlerin mesleklerine yönelik daha olumlu tutum içinde oldukları ve öğretmenlik mesleğinde kadın ve erkek öğretmenler açısından yaklaşım farklılığı olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarını etkileyen mesleğinin koşullarında değişiklik yapılması,

öğretmen maaşlarının yükseltilmesi ve mesleğinin toplumdan gördüğü destek ile statünün artmaması nedeniyle tutumlarının değişmediği saptanmıştır. Öğretmenliği seçenlerin bilinçli bir tercih yapmalarına karşılık mesleğin “geçim kapısı” olarak değerlendirilmesi yoğunluktadır (Gökçe ve Sezer, 2012: 18-19). Erkeklerin öğretmenlik mesleğini giderek daha çok tercih etmeleri ise ekonomik durum ile açıklanabilmektedir. Bu anlamda, öğretmenlerin tutum puanlarının yüksek olmasına karşılık eğitim sistemi ve öğretmenlik mesleğinin ücreti, yükselme olanakları diğer şartları nedeniyle azalmaktadır (Durmuşçelebi, Yıldız ve Saygı, 2017: 28-29).

#### **2.1.5.5. Kişisel İmaj**

Kişisel imaj, bireylerin ilk görüşte algıladıkları giyim, kuşam, bakım gibi unsurların oluşturduğu imaja ek olarak insanların konuşma şekilleri, ses tonlarını da içinde barındıran ve birisiyle ilk karşılaşıldığında kişi hakkında algılanan imaj olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kişisel imaj bireylerin görünüşleri ve diğer bireylerle etkileşimlerini içinde barındırmaktadır. Kişisel imaj, insanların sosyal çevrelerinde bıraktığı ilk izlenim olarak da tanımlanabilir (Türkkahraman 2004: 7). Kişisel imajı oluşturan faktörler göz önüne alındığında ilk olarak kişinin nasıl görüldüğü kişisel imajı belirler. Daha sonra kişinin iletişimdeki etkinliği ve kişisel başarısı da kişisel imaja katkıda bulunmaktadır (Polat ve Arslan, 2015: 30).

Öğretmenlerin kişisel imajlarında sosyal çevreleri tarafından nasıl görüldükleri, onlarla iletişime geçtiklerinde nasıl davrandıkları önem kazanmaktadır. Öğretmenler, toplumsal düzeyde diğer insanlarla ilk kez karşılaştıklarında algılanan imajları kişisel imaj olarak gösterilmektedir (Dinçer, 2001: 5). Kişisel imajı oluşturan öğeler incelendiğinde farklı öğeler ortaya çıkmaktadır. Bunlar, görüntü, sözlü ve sözsüz iletişim, bireyin karakteri, diğer bireyler ile olan iletişimde kullandığı özellikleri ve yeterlilikleridir (Gürüz, 2004: 793):

- Görüntü: Bireyin karşılaştığı andan itibaren diğer insanlarda oluşan etkiyi sağlamaktadır. Görüntü içinde fiziksel özellikler olan boy, kilo, ten rengi, yüz ifadesi, postür, saçlarının şekli ve kıyafetlerinin modaya uygunluğu ilk karşılaşmada kişisel imaja ilişkin bilgiler verir.
- Sözlü İletişim: Bireyin ses tonu, kullandığı kelimelerin özellikleri, ürettiği mesajlar insanlar ile iletişimde imajının kuvvetlenmesini sağlamaktadır.

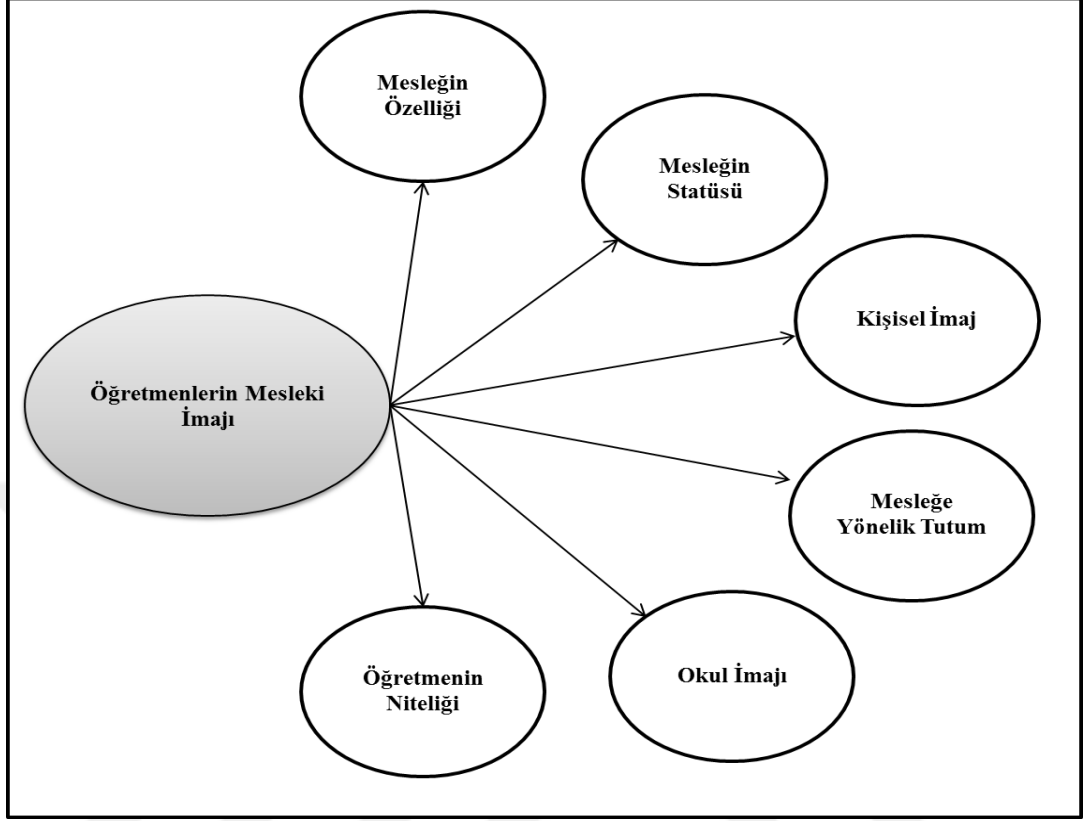
- Sözsüz iletişim: Bireyin beden hareketleri, jest ve mimikleri fiziksel görünümünün yanında iletişimi destekleyen yapısı ile çeşitli mesajlar vermektedir.
- Diğer İletişim Özellikler: Dinleme, anlama ve diğer insanların mesajlarına karşılık olarak anlamlı geri dönütler üretmesi kendilerine yönelik imaj oluşumunda etkili olmaktadır.
- Karakter: Bireyin içe ve dışa dönük olması, kendine güveni, özsaygısı, tutarlı davranışlarda bulunması kişisel imajını desteklemektedir.
- Yeterlilik: Bireyin kişisel bilgi birikimi ve donanımları zaman içinde kişisel imajını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Öğretmenlerin mesleki imajlarının yanında bireysel olarak dış görünüşlerinin modaya uygunluğu, bakımları ve diğer insanlar ile kurdukları iletişim mesleki imajını etkilemektedir. Öğretmenlerin mesleklerini toplum içinde temsil ederken, nasıl davrandığı, nasıl konuştuğu, beden dilini nasıl kullandığı da diğer insanlar tarafından algılanan birer mesaja dönüşmektedir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013: 38). Görüldüğü kişisel imaj, mesleki imajın bir parçası olarak belirli bir meslek gurubuna bağlı bireylerin toplumsal düzeyde nasıl algılandığı ile ilgilidir. Öğretmenlerin kişisel imajları bu bağlamda kimliklerini de ortaya koymakta ve öğretmenlerin genel olarak kişisel imajlarına yönelik bir bilgi vermektedir. Bireyin kendisine uygun olarak oluşturduğu kişisel imaj, bir anlamda öz imajın dışa yansımasıdır (Sabancıoğulları ve Doğan, 2011: 30).

### **2.1.6. Günümüzde Öğretmenlik Mesleğinin İmajı**

Öğretmenlik mesleğinin iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlardan birincisi meslek üyesi bireylerin yaptıkları öz değerlendirme ve algılar diğer boyut ise öğretmenlik mesleğine yönelik veli, öğrenci ve diğer paydaşların algılamalarıdır. Bu algılamalar öğretmenlik mesleğine yönelik soru gruplarının cevaplandırılması ile elde edilmekte ve ilgili grupların mesleğe yönelik imaj algıları ölçülebilmektedir. Ancak buna karşılık öğretmenlik mesleğinin doğru ve gerçekçi bir şekilde algılanması çoğu zaman farklılık gösterebilir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013: 36). Öğretmenlik mesleğinin imajını pek çok faktörün etkisi altındadır. Bu nedenle öğretmenlik mesleğindeki her bir boyut farklı düzeylerde öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini etkileyebilmekte ve kişisel algılamasını farklılaştırabilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin imajını etki eden unsurlar aşağıdaki Şekil 2.3'te gösterilmiştir.



**Şekil 2.3: Öğretmenlerin Mesleki İmajı (Ünsal, 2015).**

Şekil 2.3. incelendiğinde öğretmenlik mesleğinin imajını etkileyen faktörler içinde, mesleğin sahip olduğu özellikler, mesleğin toplumsal düzeyde statüsü, kişisel imaj, bireyin mesleğe yönelik tutumu, okul örgütünün imajı ve öğretmenin niteliği bulunmaktadır (Ünsal, 2015: 31). Öğretmenlik mesleği kendine özgü koşulları ile toplumsal düzeyde önemli bir etkiye sahip olmasına karşılık mesleğin imajı istenilen düzeyde değildir. Öğretmenliğe yönelik olarak toplumun genel tutumu öğretmen imajını da etkilemektedir (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017: 2119).

Türkiye’de bireylerin geleceklerini garanti altına almak para kazanma isteği, öğretmenlik mesleğinden elde edilen ücret ile karşılanamamaktadır. Kamu kesiminde çalışan öğretmenlerin ücretlerinin diğer meslek gruplarına göre daha düşük olması asgari yaşam koşullarının oldukça zor karşılayan öğretmenlik mesleğinin imajını olumsuz etkilemektedir (Gönülaçar, 2016: 14).

Öğretmenlere sağlanan izin haklarının diğer kamu görevlilerine sağlanan izin hakkının üzerinde olması, öğretmenliğin dışsal motivasyon kaynakları arasında sayılan iş saatleri, tatil süreleri, iş yükü ve huzurlu çalışma ortamı gibi konular çalışma koşullarının öğretmenlik mesleğinin imajına olumlu katkısı olduğu bilinmektedir. Öğretmenlerin farklı kademelerde farklı hizmet süresi olması, taşra ve büyük şehirlerdeki öğretmenlerin farklı çalışma koşullarına sahip olması da öğretmenlerin mesleklerine yönelik imajlarını etkilemektedir (Eğitim İzleme Raporu, 2019: 75). Eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde öğretmenlerin okulda kararlara katılımı oldukça sınırlıdır. Türk eğitim sisteminin merkeziyetçi bir yapıya sahip olması ve tüm kararların merkezden alınması nedeniyle eğitim sisteminde öğretmenlerin yönetsel süreçlere aktif olarak katılım sağladığı söylenemez. Ayrıca, öğretmenlerin mesleklerinin yeterince saygın olmadığına ilişkin düşünceleri hakimdir (Eğitim-Bir-Sen, 2014: 100).

## **2.2. İş Doyumu**

### **2.2.1. İş Doyumunun Tanımı**

İş doyumu bireyin işine karşı geliştirdiği bir tutumdur. Tutum, bir nesneye, olaya ya da olguya yönelik olarak elde edinilen görüş ve duyguların bileşimi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin, duygu ve düşünceleri ile oluşan ve inanç sistemi, norm ve değerler ile şekillenen tutumlar, davranışlarının temelini oluşturmaktadır. Bir olaya ilişkin tutum, o olaya ilişkin olarak oluşan değerlerin bir ortalamasıdır. Bu nedenle tutumların oluşabilmesi için farklı ve çok boyutlu bilgilerin ortak bir eğilimi yansıtacak şekilde işlenmesi gerekmektedir (Kayaoğlu, Gökdağ ve Kirel, 2011: 70-71).

Günümüzde iş doyumu ile ilgili pek çok farklı tanım bulunmaktadır. Çalışma hayatındaki önemli bir araştırma konusu olarak iş doyumu, bireylerin işleri ile ilgili bütün boyutları değerlendirerek elde ettikleri bir sonuçtur. Bu sonuca göre işin niteliği, ücret, iş arkadaşları, çalışma yerinin fiziki koşulları ve bireyin işinden beklediği faktörler değerlendirilir ve çalışanın duygusal bir bakış açısı ile oluşturduğu memnuniyet düzeyi iş doyumu olarak tanımlanır (Çetin ve Basım, 2011: 84). İş doyumu bireyin, işine yönelik olarak geliştirdiği bir uyumun sonucudur. Bu uyum, bireyin işinden beklentileri ve ihtiyaçlarının karşılanması ile oluşur ve işine duyduğu memnuniyet düzeyi ile belirlenmektedir (İşcan ve Sayın, 2010: 198). Bu



anlamda iş doyumu, çalışanların ücretleri, çalıştıkları işyerinin kültürü ve fiziki şartları, yönetim biçimi, çalışanın çalışarak elde ettiği ödüller, sosyal statüsü ve iş arkadaşlarına yönelik olarak pozitif ve negatif görüşlerinin bir toplamı iş doyumu olarak tanımlanabilir (Dikici, 2005: 49)

İş doyumu, bir diğer tanımda bireylerin işleri ile ilgili bütün özellikleri analiz ederek edildiği genel bir duygu durumu ifadesi kullanılmıştır (Robbins ve Judge, 2012: 27). Organizasyonların başarısı üzerinde etkisi olan iş doyumu bireyin işine karşı geliştirdiği tutumdur. Bireyin işine karşı tutumları olumlu ise iş doyumu yüksektir. Aksi halde iş doyum düzeyinin düşük olduğu söylenebilir (Özkalp ve Kırel, 2016: 113). Tanımlarından anlaşılacağı gibi iş doyumu genellikle memnuniyet olgusu ile açıklanmaktadır. İş doyumunda çalışanların işlerinden elde ettikleri maddi ve manevi kazanımların yanı sıra, çalışırken etkilendiği işyeri kültürü, işin özellikleri ve çalışma ortamının durumunu genel bir değerlendirme ile tek bir tutuma bağlaması ile iş doyumu belirlenir. Bu anlamda olumsuz bir memnuniyet algısı ile olumlu memnuniyet algısı arasında iş doyumu oluşabilmektedir (Çağlar, 2005: 155).

İş doyumunun bir tepki ve cevap olarak tanımlanmasında işin ve işi yapan bireyin etkileşiminden kaynaklanan özellikler ön plana çıkmaktadır. İş hayatı bireyin istediği ve arzu ettiği durumlara sahip olduğu kadar istenmeyen durumlar da oluşabilmektedir. İşine yönelik beklentileri olan insanların, bu beklentilerin karşılanma oranına uygun bir şekilde verdikleri cevap iş doyumunun belli bir düzeye ulaşması ile sonuçlanacaktır (Kantar, 2010: 19). İş doyumu bireylerin sahip oldukları işlere göre değişebildiği gibi aynı işyerinde aynı iş pozisyonunda çalışan bireyler arasında da farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyumu dinamik bir yapıya sahiptir ve her birey için öznel değerlendirme ile iş doyumu belirlenir (Silah, 2005: 115).

İnsanların hayatlarını sürdürmek için çalıştıkları işyerinde mutlu olmaları ve çabalarının karşılığını almaları ile performansları arasındaki çalışmaların odak noktası iş doyumuna yönelik araştırmalardır. Çalışanların işe yönelik beklentilerinin karşılanma düzeyine uygun oluşan tutumları iş doyumu olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumun oluşmasında bireyin kişilik özellikleri ile psikolojisi önemli ölçüde rol oynar. Genel bir yaklaşım olarak iş doyumuna ilişki bu tutumun olumlu ya da olumsuz olma ihtimali bulunmaktadır (Barutçugil, 2004: 386-388). İş doyumunun tanımlarında anlaşılacağı üzere çalışanların duygusal tepkileri çok boyutlu ve farklı

faktörlerin etkisi altında belirlenmektedir. Çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler açısından ele alındığında içsel ve dışsal doyum iki farklı biçimde çalışanın genel doyum düzeyini belirlemektedir. Bunlardan birincisi olan dışsal doyum ücret, işletmenin yönetim şekli ve karar alma model, ödüller sonucunda belirlenir. İçsel doyum ise bireyin işinde kendisini gerçekleştirme ve başarma duygusu ile belirlenmektedir (Deniz, 2005: 311).

### **2.2.2. İş Doyumunun Özellikleri**

İş doyumunu ile ilgili ilk çalışmalar 1930'lu yıllara dayanmaktadır. Çağdaş yönetim ve insan kaynakları anlayışının başlaması ile birlikte insan faktörünün işletmeler açısından önemi daha da anlaşılmış ve verimlilik artışının temel alanı olarak kabul edilmiştir. İşletmelerin sahip olduğu insan kaynağının öne çıkması ile birlikte sosyal bir sistem olan işyerinde çalışanların kendilerini daha iyi hissetmeleri verimlilik ve sosyal faktörlerle açıklanmaya başlamıştır (Koçel, 2010: 236). Bu nedenle iş doyumunu, örgütsel davranış, endüstri psikolojisi, işletme ve davranış bilimlerinin ana konusu olarak bir işletmede çalışan insanların iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, devamsızlık ve işten ayrılma gibi işle ilgili davranışlarla arasındaki ilişkiler incelenmeye başlanmıştır (Bowling ve Hammond, 2008: 64). İş doyumuna yönelik yapılan araştırmalar 1960'lı yıllarda hız kazanmaya başlamıştır. Motivasyon kuramlarının çalışanların iş tatmini açıklamaya ilişkin olarak kullanılması ile işletmelerde sosyal faktörlere yönelme başlamıştır. Bu anlamda iş doyumunu araştırmaları çalışanların nasıl daha mutlu ve verimli olması gerektiğine odaklanmış ve iş doyumuna yönelik çalışmalar artmıştır (Kantar, 2010: 20-21). Günümüzde çalışanlara yönelik yapılan araştırmalarda en fazla incelenen bir konu olarak iş doyumunun üç ana özelliği bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016: 114):

- İş doyumunu bireyin işine karşı geliştirdiği duygusal bir tutumdur. Bu nedenle ancak sonuçlara ulaşıldığında anlaşılabilir. Dolayısıyla iş doyumunun kendisi değil çalışanın davranışlarına yansıyan yönü ile ele alınır.
- İş doyumunu hem işveren hem de çalışanlar için elde ettikleri sonuçlara göre değerlendirilir. Çalışanların beklentileri ve ihtiyaçlarının farklılaşması iş doyumlarının da farklılaşmasına neden olur.
- İş doyumunu, birbiri ile ilgili ve etkileşim içinde bulunan değerlendirmelerden oluşmaktadır. İşin niteliği, ücret, kıdem ve terfi sistemi, işyerindeki çalışma

şartları ve iş arkadaşlığı bir bütün olarak iş doyumunu oluşturan unsurları oluşturmaktadır.

İş doyumunu bireyden bireye değişen bir özelliğe sahiptir. Bu nedenle, çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları ile içinde oldukları duruma yönelik bilişsel değerlendirmeleri iş doyumunun belirlenmesinde öne çıkar. Ücrete odaklanmış bir çalışan yalnızca maddi kazanımları ile iş doyumuna ulaşabilirken, kariyer planlamasında yükselmek isteyen bir çalışan ise yükselmek için elinden geleni yapabilir. Bu anlamda her iki çalışan da beklentileri karşılandığında mutlu olabilir.

Ancak, işinden memnun olmayan bireylerin işten kaynaklanan sorunlar nedeniyle özel yaşamı da olumsuz olarak etkilenmektedir. Psikolojik açıdan kendisini rahat hissetmeyen bireylerin sağlıklı ilişkiler kurması zorlaşmakta ve işinde yaşadığı sorunlara odaklanmak günlük hayatın akışını da olumsuz olarak etkilemektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

Çalışanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri işlerinde fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyen iş doyumunun en önemli özelliği, çalışanların mutlu ve daha üretici olmalarının sağlanmasıdır. Bir organizasyon içinde mutsuz olan insanların saldırgan davranışlar içinde bulunması, çalışmaya istekli olmaması ve sosyal sisteme yönelik olumsuz tutumlar içinde bulunması hem kendilerini hem de bağlı oldukları işyerini etkileyen bir yapıya sahiptir (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu ve doyumunsuzluğu incelendiğinde aşağıdaki gösterilmektedir.

**Tablo 2.1: İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu Kavramı**

<b>İş Doyumu</b>	<b>İş Doyumsuzluğu</b>
Zorlukların aşmanın verdiği haz ve gurur	Meslektaşlar arası iş birliğinin olmaması
Çalışanın sürekli gelişime açık olması	Toplumun ve işletmenin yapısı, örgütlenmesi ve işlemeyle ilgili değişiklikler
Çalışanların korunması	Çalışanların üzerlerindeki iş baskısı
Çalışanların sosyal çevresini kontrol edebilme yeteneği	İşletmelerin faaliyette bulunduğu ortam, çevre
Çalışanın işyerindeki rolünden memnun olması	Çalışanın kendisi ile ilgili olumsuz görüşler beslemesi

Görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi	Çalışanın kendisi ve diğer çalışanlar ile rol çatışması yaşaması
Örgütsel destek sistemleri	İşlerin yerine getirilmesi için gerekli olan kaynakların eksikliği
Örgütsel kültürde bilgi akışının sağlanması	Güven ve verimli bir çalışma ortamının eksikliği
Diğer çalışanlar ile iyi iletişim içinde olmak	Yetersiz ücret, ödül, fayda ve süreçler

**Kaynak: Mercer (1997'den akt. Bahadınlı, 2013).**

Tablo 2.1. incelendiğinde iş doyumunun en önemli özelliği çalışanların ihtiyaç ve değerlerine ilişkindir. Çalışanların işe yönelik olarak bireysel ve örgütsel düzeyde yaptıkları değerlendirme hem işin hem de işyerinin temel özelliklerini de ortaya çıkarmakta ve bu özelliklerin çalışanın beklentileri ile arasındaki uyumu nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu tanımlanırken en etkili özellik algısal ve bilişsel süreçlerdir (Bahadınlı, 2013: 120).

### 2.2.3. İş Doyumunun Önemi

Günümüz çalışma yaşamında geleneksel yönetim anlayışından çağdaş yönetim anlayışına geçiş ile işletmelerin sahip olduğu insan kaynağı diğer bütün kaynakların en değerlisi olarak görülmektedir. Bu nedenle, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve verimliliklerinin artırılması yönetimlerin başlıca amacı olarak değerlendirilir (Bingöl, 2016: 4). Bu nedenle, çalışanların iş doyumları işe ve iş yerine yönelik tutumlarını da etkilemektedir. Çalışanların davranışlarını güdüleyen ana kavram olarak iş doyumunun bu sonuçları nedeniyle çalışma hayatından önemli bir yeri bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55). Çalışanların sağlıkları iş doyumuna bağlıdır. İş yerinde mutsuz olan ve işini sevmeyen insanların psikolojik sorunlar yaşaması nedeniyle stres ve kaygı yaşamaları sağlıklarını olumsuz etkiler. İş doyumunu bu boyutu ile çalışanların sağlıklarını etkileyen önemli faktörlerden biridir (Faragher, Cass ve Cooper, 2005: 105). Çalışanların iş doyumunu sadece kendi ruhsal ve fiziksel sağlıklarını değil organizasyon içindeki bütün süreçleri etkileyebilme özelliği bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışanların iş doyumunu ile performans, verimlilik, personel devir hızı, işe bağlılık, işten ayrılma eğilimi, tükenmişlik gibi pek çok konu ile ilişkisi olduğu bilimsel düzeyde saptanmıştır.

Bireyin yaşamının önemli bir bölümünü işyerinde geçirdiği düşünüldüğünde işini yaparken mutlu olması ve gereksinimlerinin karşılanması öncelikle bireysel açıdan sonuçları bakımından ise örgütsel düzeyde önemlidir (Pelit ve Öztürk, 2010: 49).

Organizasyonun hedeflerine ulaşması ve amaçlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi için işi ile bütünleşmiş, örgütsel amaçları benimsemiş ve çalışma arzusunda olan çalışanlara sahip olması gerekmektedir. Böylece, organizasyonun verimliliği artar ve etkililiği en üst düzeye çıkar (Çetinkanat, 2000: 49). Özellikle insana yönelik hizmet veren kurumlarda çalışanların tutum ve davranışları verimliliği belirlediği gibi kalite açısından da önemli farklılıklar oluşturabilmektedir. Çalışanların işe yönelik olumlu tutum içinde bulunması öncelikle organizasyon içindeki sosyal ilişkilerin barışçıl bir şekilde oluşmasına neden olmakta ve insan kaynağının etkin ve verimli kullanılmasına olanak sağlamaktadır (Tengilimoğlu, 2005: 29).

Ücret karşılığı çalışanların zamanlarının satın alınması bireyin işe ve işyerine olan bağlılığını ve sevgisini ortaya çıkarmamaktadır. İnsana yönelik yapılan yatırım öncelikle kurumların vadeli hedeflerine ulaşmasını sağlamak ve çalışanların iş yaşamı kalitelerinin artmasına neden olur. Çalışma koşulları, karar alma süreçlerine katılım, iş arkadaşlarının dayanışma ve yardımlaşma içinde bulunması ve diğer faktörler bireyin ekonomik beklentilerinin yanında psikolojik gereksinimlerinin de karşılanmasını sağlamaktadır (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005). Ancak çalışanların önemsiz olduklarına ve ihtiyaçlarının karşılanmadığına yönelik olumsuz tutum geliştirirlerse işgücü verimliliği düşmekte çalışanların işe ve örgüte bağlılığının azalması kurumun başarısını etkilemektedir (Akıncı, 2002: 3). Özet olarak iş doyumunu çalışanların işlerinde gelişmesini sağlayan motive edici bir tutumdur. Bu nedenle, çalışanların bilgi birikimi ve yeteneklerinden optimal düzeyde yararlanılması iş doyumuna bağlıdır. Çalışanların istek ve beklentilerinin öğrenilmesi, onların sahip oldukları özelliklere uygun iş verilmesi verimliliği de arttırmaktadır (Özgüven, 2003: 8-9).

#### **2.2.4. İş Doyumuna Yönelik Kuramlar**

İş doyumuna yönelik pek çok kuram bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumunu açıklamaya yönelik kuramlar motivasyon kuramlarının çalışma yaşamına ilişkin yönlerini açıklanması ile oluşmuştur. Bu kuramlar incelendiğinde literatürde en çok

kabul gören kuramların iki ana sınıflandırmaya ayrıldığı saptanmıştır. Bunlardan birincisi kapsam kuramları ikincisi ise süreç kuramları olarak tanımlanmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2014).

#### **2.2.4.1. Kapsam Kuramları**

Kapsam kuramları çalışanların sergiledikleri davranışlarının temel nedenini açıklamaya yönelik kuramlardır. Bu kuramlar, çalışanların ihtiyaçlarının doğasını ve onları davranışlara yönlendiren faktörler açıklamaya yöneliktir (Özer ve Topaloğlu, 2008: 1). Kapsam kuramları Arasında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer'in ERD Kuramı, Mc Celland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı öne çıkmaktadır

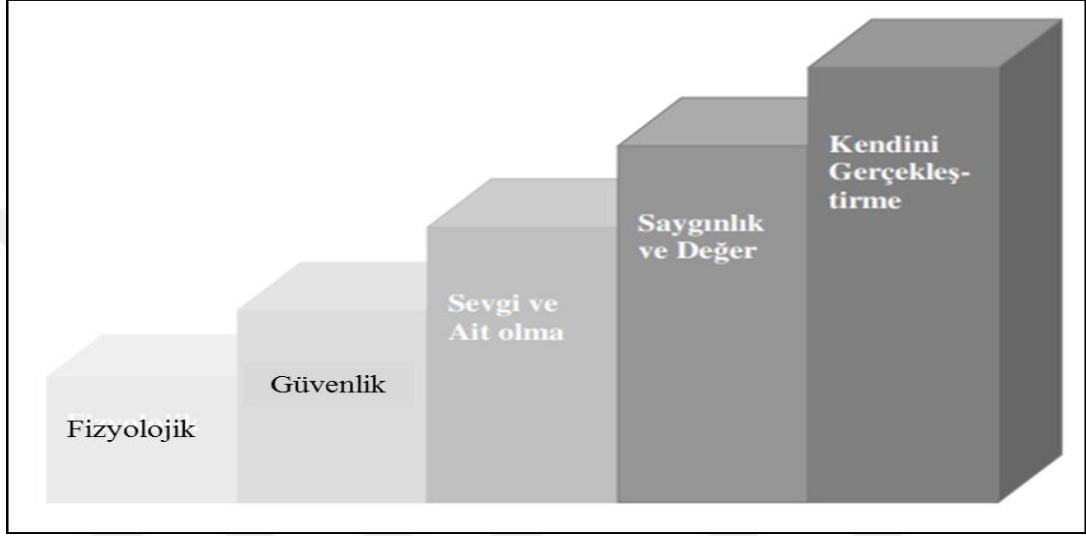
##### ***a) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı***

En geleneksel güdüleme kuramı olarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi her insanda bulunan beş hiyerarşik ihtiyacın alttan üste doğru basamak şeklinde ilerlemesi üzerine kurulmuştur. Maslow, insanların ihtiyaçlarını aşağıdaki şekilde sınıflandırmıştır (Özkalp ve Kirel, 2016: 281):

- Fiziyojik İhtiyaçları: İnsanların yemek yeme, susuzluk, barınma ve diğer fiziksel ihtiyaçlarını kapsamaktadır.
- Güvenlik İhtiyaçları: İnsanların fiziksel ve ruhsal açıdan güvenliğini kapsamaktadır.
- Sosyal İhtiyaçlar: İnsanların sevgi ve ait olma ihtiyaçlarını kapsamaktadır.
- Saygı İhtiyaçları: İnsanların kendisine saygı duyma, başarma ve özerklik gibi ihtiyaçlarını kapsar.
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: İnsanların yeteneklerine ilişkin olarak amaçlarını gerçekleştirme ve kendi potansiyelini göstermesidir.

Bu ihtiyaçlar doğuştan gelen ve insan davranışlarına yön veren ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlardan en alt basamaktaki ihtiyaç karşılandığında aşağıdan yukarıya doğru ilerlemekte alt basamaktaki ihtiyaç giderildiğinde artık davranışları etkileyememektedir (Özer ve Topaloğlu, 2008: 2). Belli bir hiyerarşiye sahip olan bu ihtiyaçların karşılanmasında bireysel farklılıklar oluşabilmektedir. Bu anlamda yöneticilerin çalışanların hangi ihtiyaçlara sahip olduğunu bilmesi ve gerektiğinde bu yönde hareket etmesi bireyin iş doyumunu arttıracak bir özellik taşımaktadır (Koçel,

2010: 623). Ayrıca bir alt basamaktaki ihtiyacın karşılanmasından sonra bir üstteki basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadığında çalışanın motivasyonu azalacağından iş doyum düzeyi de düşebilmektedir. Görüldüğü gibi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi motivasyon teorisi olarak çalışanların ihtiyaçlarının nasıl giderileceğine yönelik olarak kullanılmaktadır. Çalışanın ihtiyacı giderildiğinde üzerindeki baskı azalacak ancak zamanla diğer ihtiyacın giderilmesi yönünde talepleri artabilecektir bu da iş doyum algısını etkilemektedir (Dikici, 2005: 54).



**Şekil 2.4: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Özer ve Topaloğlu, 2008).**

Şekil 2.4. incelendiğinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi basamakları görülmektedir. Bu basamaklardan en alttaki basamaktaki ihtiyacın giderilmemesi halinde diğer basamağa geçilemeyeceği ve bireyim motivasyonu sağlamak için hiyerarşik bir ilerleme gerektiği ortaya konmuştur (Özer ve Topaloğlu, 2008: 2).

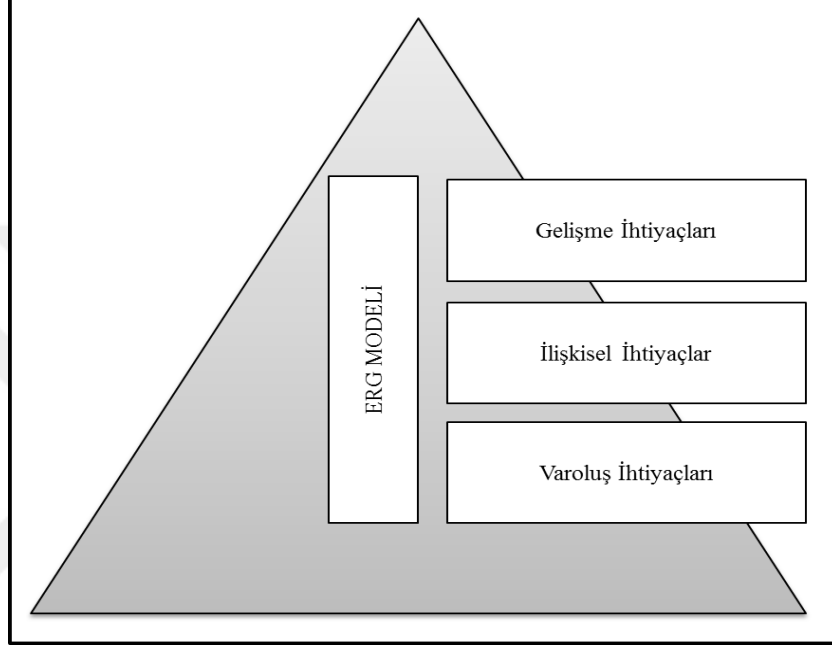
#### ***b) Alderfer'in ERG Kuramı***

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine yönelik yaptığı katkılarla İnsanların genel olarak üç ana ihtiyacı olduğunu ortaya koymuştur. Bu ihtiyaçlar aşağıda gösterilmektedir (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2015: 111):

- Varolma İhtiyaçlar (Existence): İnsanların fiziksel ve güvenliğe yönelik ihtiyaçlarını kapsamaktadır ve iş hayatından büyük ölçüde çalışma karşılığında elde edilen maddi ödülleri tanımlar.
- İlişki Kurma İhtiyacı (Relatedness): İnsanların birbirileri ile iletişim içinde olması ve sosyal ihtiyaçlarını açıklamaktadır. İş hayatında bireylerin işyerindeki arkadaşları ile olan etkileşimini ifade etmektedir.

- Gelişme İhtiyacı (Growth): Bireyin kendisi ve çevresi üzerindeki etkisini arttıran ve üretim gücünü ifade eden ihtiyaçlardır. İş hayatında başarılı olma, hedeflerine ulaşma gelişme ihtiyacını karşılar.

Bu kuramda bir üst düzeydeki ihtiyaçlar karşılanmadığında çalışanlar bir alt düzeydeki ihtiyaçlara yönelir ve engellenmeyle karşılaşan çalışanlar amaçlarını değiştirerek başka bir amaca yönelebilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016: 286).



**Şekil 2.5: Alderfer'in ERG Kuramı (Tekin ve Görgülü, 2018).**

Şekil 2.5. incelendiğinde Alderfer'in bu ihtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirmesinin temel sebebi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin gerçek hayata uygun olmadığı sonucuna ulaşmış olmasıdır. ERG kuramına göre ihtiyaçlar üç temel kategoride ele alınmaktadır.

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine yaptığı katkı ile hiyerarşik zincirin oluştuğunu ancak bireylerin ihtiyaçlarını gidermesi aşamasında sürekli bir gelişim oluşmadığında hiyerarşik zincirin sürekli olarak yukarı yönde hareket etmediğini göstermektedir. Çalışma hayatından bireylerin sürekli gelişmeleri engellendiğinde üç ihtiyaç aynı anda motive edici olabilmektedir (Dikici, 2005:58). Maslow'da olduğu gibi Alderfer'de de hiyerarşik bir zincir bulunmaktadır. Bu kuramda bir alt basamakta bulunan, ihtiyaç giderilmediğinde bir üst basamaktaki ihtiyacın giderilmesi ortaya çıkamaz. Ancak, Alderfer, geri çekilme olarak kurama eklediği özellikle bir üstteki ihtiyaçların giderilmesinde bir başarısızlık ya da hayal kırıklığı



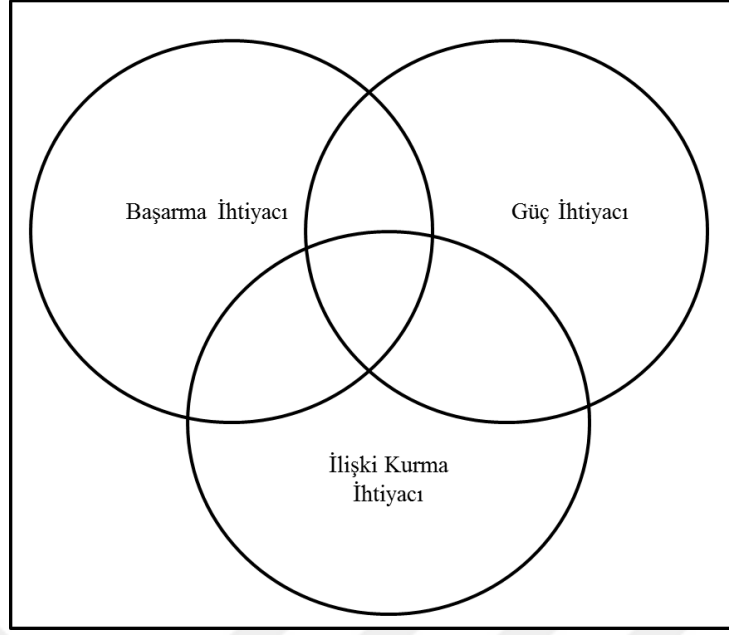
oluştduğunda alt kademedeki bir başka ihtiyaç tekrar ortaya çıkarak aşağı düzeydeki ihtiyaçların da doyumsuzluğa yol açmasına neden olabilmektedir. Alderfer, bireylerin ihtiyaçlarını karşılama düzeylerine uygun olarak bir alt ya da bir üst basamaktaki ihtiyaçlara aşağı yukarı yönde hareket edilebileceğini iler sürmektedir (Eren, 2017: 511).

### ***c) McClelland'ın Başarım Gereksinimi Kuramı***

McClelland'ın ihtiyaçlar kuramı sosyal öğrenme yolu ile öğrenilen ihtiyaçların başarı, güç ve bağlanma olarak insan davranışları ile çevresel faktörlerin birleştirilmesine yönelik kuramdır. Bu kurama göre üç temel ihtiyaç bulunmaktadır (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2015: 113):

- **Başarı İhtiyacı:** Bireyin belli bir konuda başarı ihtiyacını belirler. İnsanların başarı ihtiyaçları kişisel olarak değişebilir. Buna bağlı olarak başarı ihtiyacı bulunan bireylerin sorumluluk almak, isteyen, amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli çaba ve enerjiyi gösteren kişiler olduğu görülmektedir.
- **Güç İhtiyacı:** Bu ihtiyaç, başka insanlar üzerinde güç elde etme ve yönetme ihtiyacı olan insanların özelliğine uygundur. Böylece, bireylerin etkili olmaları, yarışma özelliğine sahip olması ve statüye önem verdiği görülmektedir.
- **Bağlanma İhtiyacı:** İnsanların diğer insanlar ile ilişkiye girme ve bağlanma ihtiyacı sosyal bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacı öne çıkan insanlar, duygusal ilişkiler kurmak, sevmek ve takdir görmek, toplumsal düzeyde kabullenilmek için çalışabilmektedir.

McClelland, ihtiyaçlar kuramında işletme içindeki davranışların hangi amaçlara yöneldiğini araştırarak insanların ihtiyaçları ile iş doyumları arasındaki ilişkide Maslow'un hiyerarşik ihtiyaçlar kuramının basitleştirmiştir (Basım, 2014: 15).



**Şekil 2.6: McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı (Basım, 2014).**

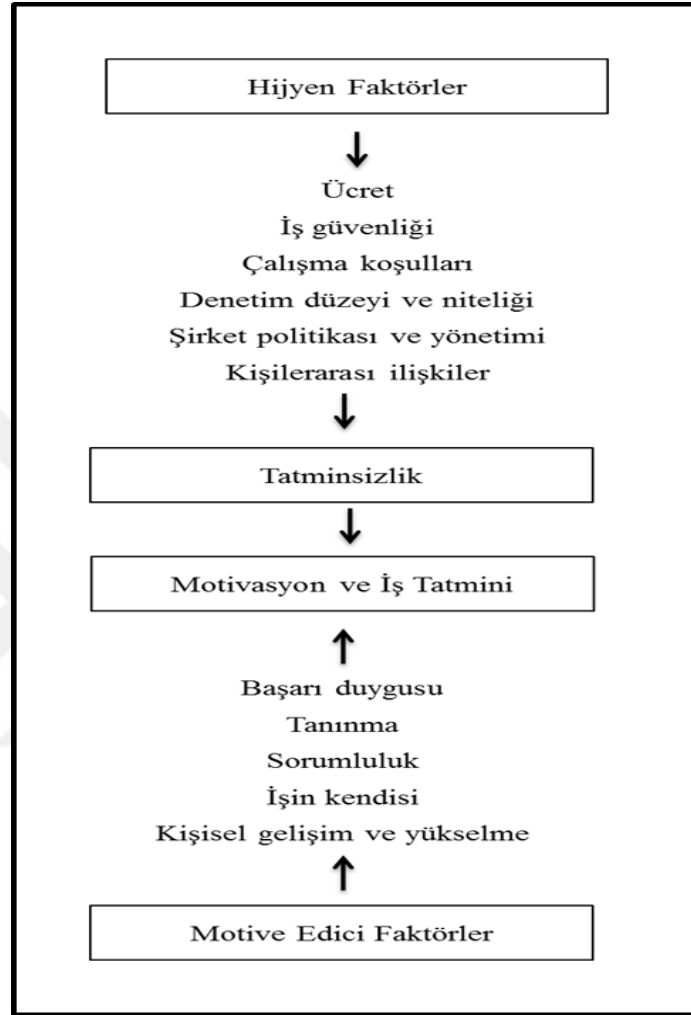
Şekil 2.6 incelendiğinde üç ana ihtiyacın birbiri ile etkileşim içinde olduğu ve bireyin iş doyumunun sağlanabilmesi için bu üç farklı ihtiyacın farklı düzeylerde iş doyumunu oluşturduğu gösterilmiştir. Örneğin bireyin yönetici olabilmesi için başarı ve güç ihtiyacının olması ve bu ihtiyacı gidermeye yönelik olarak işyerinde çaba içinde olması gerekmektedir.

McClelland, insanların motivasyonunu etkileyen faktörlerin içinde buldukları çevreden kaynaklanan sosyal faktörler de olduğunu ileri sürerek, ırk ve çevre, din, aile ve çocuk yetiştirme biçimlerinin de bireylerin motivasyonu üzerinde etkisi olduğunu ifade etmektedir. İş hayatından bireyin başarılı olabilmesi için başarı, güç ve bağlanma ihtiyaçlarından birinin benimsenmesi ya da öne çıkması gerekmektedir. Başarma ihtiyacı olan bireylerin riske girmeleri ve sorumluluk almaları iş doyumlarını belirlerken, güç ihtiyacının karşılanması için yönetsel pozisyonların verilmesi gerekmektedir. Son olarak sosyal ilişkilerin düzeyi ise bağlanma ihtiyacının karşılanma düzeyini ifade etmektedir (Erdem, 1997: 75).

#### ***d) Herzberg'in Çift Faktör Kuramı***

Çift faktör kuramı insanların işiyle ilgili olarak onları memnun edecek faktörlerin neler olduğuna yönelik araştırmalar ile ortaya çıkmıştır. Herzberg, insanların işinde kendilerini memnun eden faktörler ile kötü hissettikleri faktörlerin birbirinden ayrıldığını ve farklı bir yapıya sahip olduğunu ifade etmektedir. Herzberg'e göre

başarı, tanınma, gelişme gibi faktörler iç faktörler olarak iş doyumuna yönelik iken yönetim politikası, iş koşulları ve iş arkadaşları gibi faktörler ilse iş doyumsuzluğu ile ilgilidir (Özkalp ve Kirel, 2016: 2284-285). Aşağıdaki şekilde hijyen ve motivasyon faktörlerinin iş doyumuna olan etkisi gösterilmektedir.



**Şekil 2.7: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Özer ve Topaloğlu, 2008).**

Şekil 2.7 incelendiğinde Herzberg'in kuramı incelendiğinde bireylerin ihtiyaçları belli bir düzen içinde değildir. İnsanlar iki farklı bölümde incelenen ihtiyaçlarından hijyen ihtiyaçlarını karşılamadığında iş doyumsuzluğu yaşanmaktadır. Bir başka ifade ile çalışanların iş yerinde ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları ve bireysel ilişkilere yönelik ihtiyaçları iş doyumuna ile ilgili değildir. Motive edici faktörler olan başarı ve tanınma duygusu, işin kendisi ve kişisel gelişim ise karşılandığında iş doyumuna ortaya çıkacaktır konmuştur (Özer ve Topaloğlu, 2008: 11). Motivasyon-Hijyen Kuramı olarak da tanımlanan kuramda, ikili faktör oluşmasının temeli çalışanların iş doyumuna ve doyumsuzluğunun farklı faktörlere bağlı olmasıdır.

Kuramsal olarak karmaşık bir yapıya sahip yaklaşımda motive edici faktörlerin karşılanması ile iş doyumu yaşanmasına karşılık hijyene yönelik ihtiyaçlar karşılanmadığında aynı zamanda iş doyumsuzluğu da oluşabilmektedir. Bir anlamda iş doyumu ve doyumsuzluğunun aynı anda yaşanması her iki tutuma yol açana faktörler iki ana başlık altında toplanması nedeniyle oluşmaktadır (Dikici, 2005:57). Bu nedenle hijyen ve motive edici faktörlerin etkileşiminde bileşim önemlidir. Hijyen faktörlerinin çalışanların iş doyumunu azaltacak düzeye gelmesi, çalışanın işinden soğumasına ve ayrılma eğilimine sahip olması anlamına gelecektir. Ancak bu faktörler sağlandıktan sonra da çalışanların iş doyumu artış kaydetmeyecek ve bu şartlar sağlandıktan sonra motive edici faktörlere bağlı olarak çalışanın iş doyumu artacak ya da azalacaktır (Eren, 2017: 514).

#### **2.2.4.2. Süreç Kuramları**

Süreç kuramları, kapsam kuramlarından farklı olarak dışa dönük kuramlardır. Bu kuramlar, çalışanların davranışlarının nasıl başladığına odaklanmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015: 52). Süreç kuramları arasında Vroom'un Beklenti Kuramı, Porter ve Lawyer'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı bulunmaktadır.

##### ***a) Vroom'un Beklenti Kuramı***

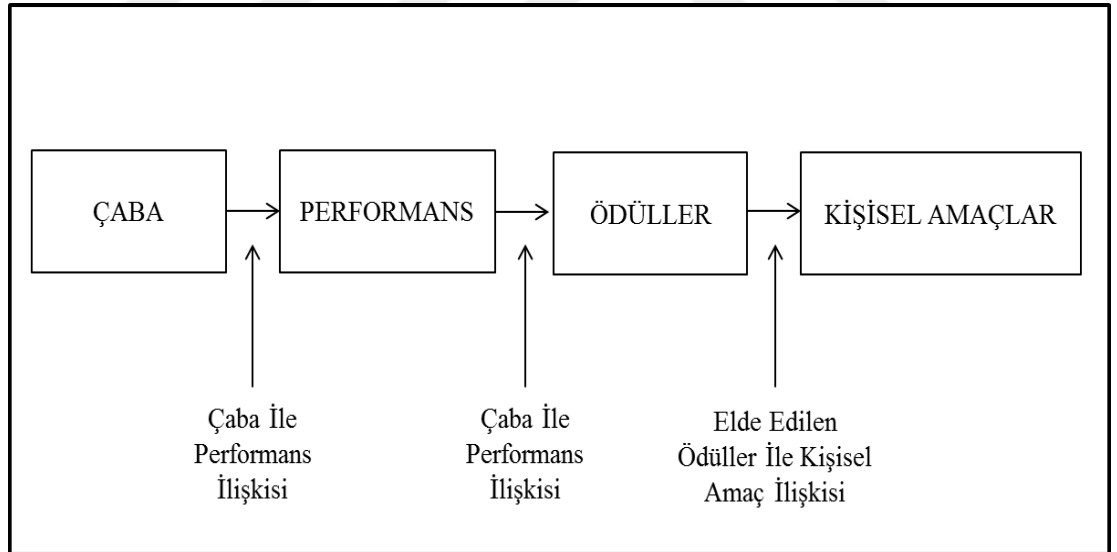
Süreç kuramı olarak Vroom'un beklenti ya da ümit kuramı, çalışanların işindeki başarısı ya da iş doyumu davranışlarının ödüllendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Vroom üç ana varsayım ile çalışanların işyerindeki davranışlarını sınıflandırmıştır (Eren, 2016: 532):

- Çalışanların davranışlarının ortaya çıkmasına neden olan faktörler, çalışanın istek ve beklentileri ile çevresel koşulların etkileşimi ile ortaya çıkmaktadır.
- Her insanın birbirinden farklılaşan ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışanların çaba ve emekleri karşılığında beklentilerini oluşturan ödüller farklılık gösterebilir.
- Çalışanlar kendileri için önemli ödüllere ulaşmak için alternatif davranışlardan algılarına uygun bir şekilde seçim yaparlar.

Beklenti kuramı, çalışanların akılcı ve rasyonel davranışlara yoğunlaştığını göstermektedir. İnsanlar kendilerine sunulan seçeneklerden hangisini seçeceklerine

ulaşabilecekleri ödülün kendileri için değerli olup olmaması ile karar vermektedir. Kişisel farklılıklardan doğan ve bireylerin tercihlerini etkileyen faktörlerin iş doyumunda etkili olabilmesi için ortaya konan ödülün birey için anlamlı ve değerli olması gerekmektedir (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2015: 114).

İş doyumuna yönelik olarak ortaya konan bu motivasyon kuramında çalışanların beklentileri önemli yer tutar. Bu kurama göre, çalışanların belli bir iş için enerjisini ortaya koyması iki ana faktöre bağlıdır. Bu faktörlerden birincisi “Valens” olarak tanımlanan ve bireyin ödüle ulaşma arzusunun düzeyini göstermesi ve ödüllendirilme olasılığını ifade eden bekleyiştir. Bu nedenle bireyin iş doyumuna ile bekleyişin etkileşimi ile ortaya çıkar ve çalışanların beklentilerinin ne düzeyde karşılandığı, bir başka ifade ile ödülün çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etme değerini ifade etmektedir (Koçel, 2010: 632-633). Vroom kuramında çaba performans ilişkisi, performans ödül ilişkisi ve ödül ve bireysel amaç ilişkisini formüle ederek, beklenti kuramını oluşturmuştur. Bu nedenle, çalışanın iş doyumuna ulaşması için çaba, performans ve ödüllerin çalışanın kişisel amacına uygun olması gerektiği ileri sürülür. Aşağıdaki şekilde Vroom’un beklenti kuramı gösterilmektedir.



**Şekil 2.8: McClelland’ın İhtiyaçlar Kuramı (Basım, 2014).**

Şekil 2.8 İncelendiğinde valence olarak tanımlanan ödülün değeri, bireyin algısındaki değeri ile ilgilidir. Örneğin çalışanın emeği karşılığında elde edeceği ödül kişisel amaçlarına uygun bir şekilde değerli değil ise bireyin performansı düşecek ve iş doyumuna azalacaktır. Bu kurama göre maddi ödüllere ihtiyacı olan çalışanın terfi etmesine karşılık maaşı artmadığında iş doyumuna artmayacaktır. Bu kuram, bütün

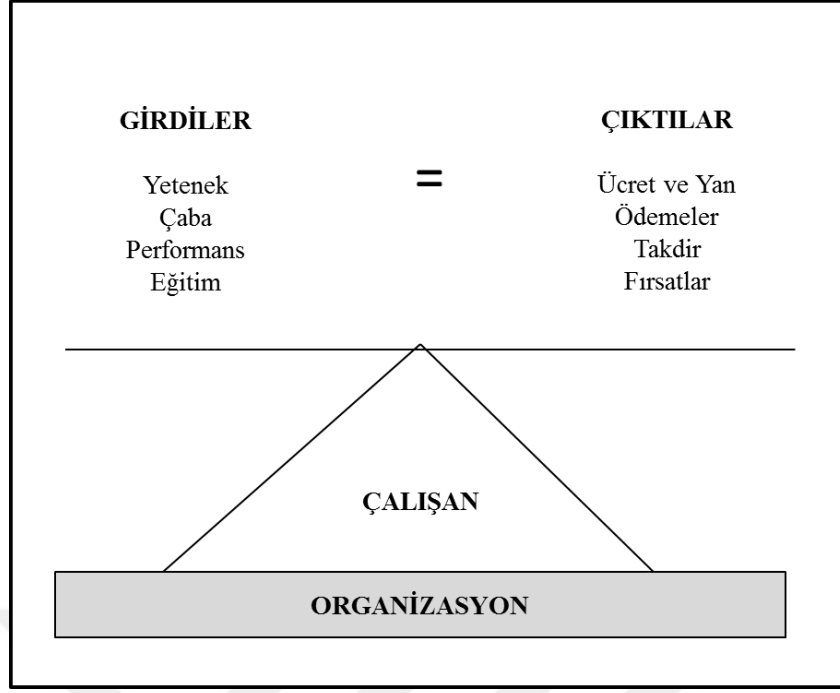
çalışanların kişisel özellik ve beklentilerine uygun bir şekilde özel iş doyum faktörlerine sahip olduğunun açıklanması bakımından önem kazanmıştır (Basım, 2014: 20).

***b). Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı***

Wroom'un ümit kuramını geliştiren Lawyer ve Porte geliştirilmiş ümit kuramı ile birlikte çalışanların iş doyumuna yönelik olarak yaptıkları karşılaştırmada iş doyumuna yönelik nihai sonucun ödüllendirme adaleti algıları olduğunu açıklamıştır. Buna göre, çalışanlar kendilerine verilen ödülleri başkaları ile karşılaştırmakta ve ödüllerin çabalarına uygun olmadığını değerlendirdiklerinde iş doyumsuzluğu yaşamaktadır (Eren, 2016: 541). Lawler ve Porter, geliştirdikleri beklenti kuramında çalışanların beklentilerinin karşılanmasının iş doyumunu için yeterli olmadığını ortaya koydukları performans karşılığında sağladıkları kazançların mukayese edilebilir bir şekilde adaletli olmasının gerekli olduğunu savunmuştur. Buna göre elde edilen içsel ve dışsal ödüllerin değerlendirilmesindeki algı olumsuz ise çalışanlar iş doyumsuzluğu yaşamaktadır (Oksay, 2005: 31).

***c) Adams'ın Eşitlik Kuramı***

Adams'ın eşitlik kuramında çalışanların iş doyumunu girdi olarak tanımlanan çalışanların işi için ortaya koyduğu emek, enerji ve fedakârlık ile çıktı olarak tanımlanan elde ettiği değerler arasındaki dengedir. Bu dengede, eşitlik olması halinde iş doyumunu gerçekleştirmekte, eşitliğin iki yanındaki bir dengesizlik halinde ise iş doyumsuzluğu oluşmaktadır (Çevik Kılıç, 2016: 194-195). Aşağıda şekilde Adams'ın eşitlik kuramı gösterilmektedir.



**Şekil 2.9: Adams'ın Eşitlik Kuramı (Keser, 2006).**

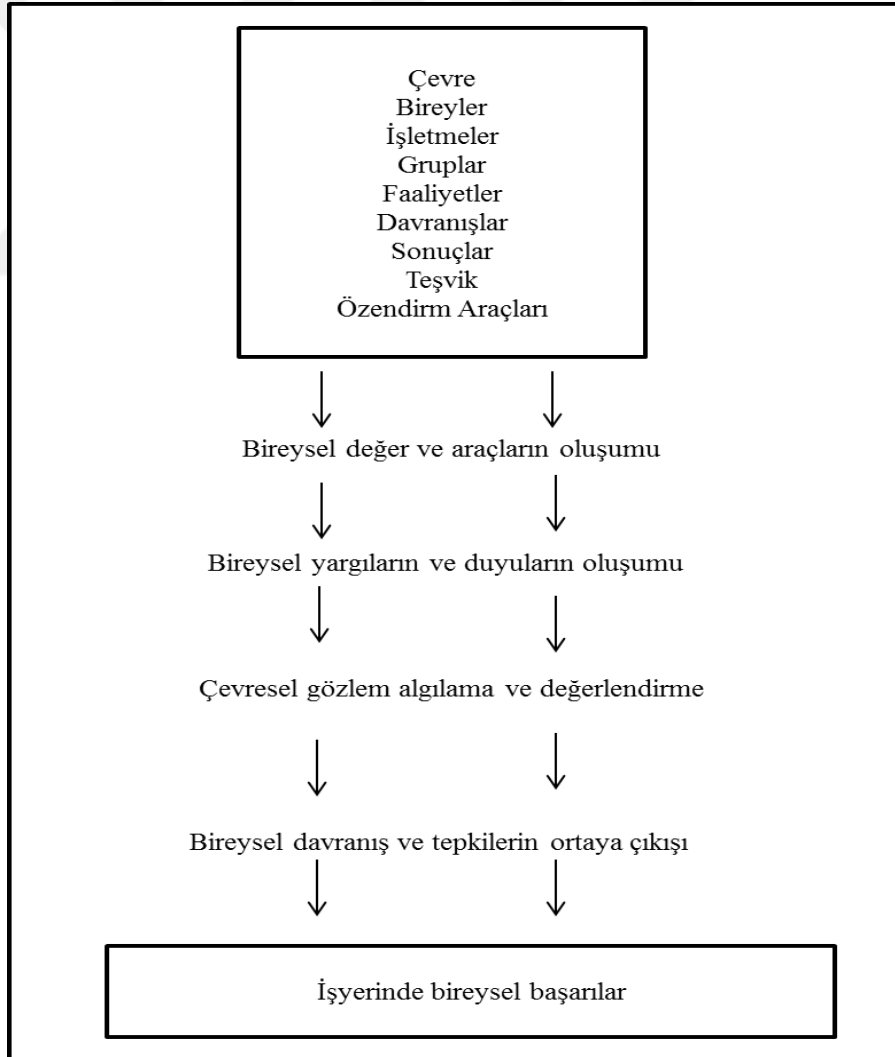
Şekil 2.10 incelendiğinde Adams'ın eşitlik kuramına göre bir organizasyonda çalışanın ortaya koyduğu girdiler ve çıktılar arasındaki denge öznel olarak belirlenmektedir. Çalışanın algısına uygun olarak işinde ortaya koyduğu girdilere karşılık elde ettiği kazanımları adil değilse iş doyumunu azalacaktır. Buna bağlı olarak performansında da azalma olacak ve eşitlik tekrar denge durumuna ulaşacaktır. Çalışanın ortaya koyduğu girdiden daha fazla bir çıktıya sahip olması durumunda ise huzursuzluk hissedecektir. İşyerindeki diğer çalışanlarında konuya dahil olması ile baskı altında kalacak iş doyumunu azalma eğiliminde olacaktır (Keser, 2006: 43).

Adams'ın eşitlik kuramına göre girdi ve çıktı arasındaki dengenin oluşmasının çözümlerini arayan çalışanlar başarılı olmadıklarında işletmelerine sundukları girdiler azaltırlar. Bu durum, işletme içinde diğer çalışanların da iş doyumlarının azalmasına yol açar ve dedikodu ve baskı artar. Çalışanların kişilik yapısı ve etkilenmesine bağlı olarak örgütsel düzenin bozulması ortaya çıkmaktadır. Adams'ın eşitlik kuramında iş doyumunu ödül adaletine bağlıdır ve çalışanların davranışları adil bir dağıtıma odaklanmıştır (Eren, 2016: 542-543). Eşitlik kuramına göre çalışanların iş doyumları sadece ödüllendirme miktarı ile ilgili değildir. Ödüllendirmede dengenin veya bir başka ifade ile eşitliğin olması ve çalışanın karşılaştırma yaptığı olumlu bir algıya sahip olması gerekmektedir. Çalışanlar eşitliğin

oluştugu ana kadar farklı davranışlara sahip olmakta ancak eşitlik oluştuğunda iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 291-292).

#### d) Locke'un Amaç Kuramı

Locke tarafından geliştirilen amaç kuramında, çalışanların davranışlarının temelinde bilinçli amaç ve kararların olduğu ve çalışanın belli bir amacı varsa ona ulaşmaya kadar çalışacağı ortaya konmuştur. Buna göre, kuram, özendiriciler, amaç ve performans ilişkisine dayanmaktadır. Kurama göre amaç belirleme süreci beş kademe gerçekleşmektedir. Çalışanların amaçlarının belirlenmesi, işletme içinde etkileşime geçiş, yöneticilerin ve çalışanların amaçlarının özelliklerinin anlaşılması, gerekli düzenlemelerin yapılması ve amaçların değiştirilmesi ya da kontrol edilmesidir (Can, Aşan Azizoglu ve Miski Aydın, 2015: 117). Aşağıda Locke'un amaç kuramı gösterilmektedir.



Şekil 2.10: Locke'un Amaç Kuramı (Özkalp ve Kırel, 2016).



Şekil 2.11 incelendiğinde bireylerin iş doyumunun oluşması için öncelikle işyerinin amaçlarını değerlendiren çalışanların gözlemleri ile oluşturdukları algılamada belli bir sonuca varmaktadırlar. Çalışanların yargılarının ve duygularının oluşması ile çevresel değerlendirmeden sonra amaçlar belirlenir. Böylece amaçlara ulaşabilecekleri davranışları benimseyen çalışanlar bu amaçlara ulaşımaya ulaşamayacaklarına göre iş doyumlarını belirlemektedir (Özkalp ve Kırel, 2016: 290). Locke'un amaç belirleme kuramına göre insanların sosyal çevrelerini yorumlaması ile kendi değer yargılarına uygun değerlendirmede, saptadıkları amaçlar, onların iş doyumunu düzeylerini belirlemektedir. Çalışanların uzun vadeli ve ulaşılması zor amaçlar belirlemesi daha yüksek performans isteyeceğinden iş doyumları daha yüksektir. Daha kolay amaçlar ise iş doyumunu olumsuz olarak etkileyebilir. Bu amaçlar ile kurumun özendiriciler ile çalışanların niyetlerinin etkilenmesi de iş doyumunu arttırmaktadır (Topaloğlu, 2019: 1).

### 2.2.5. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler birbirileri ile etkileşim içinde çalışanların iş doyumuna etki etmekte ve toplamda iş doyumunu düzeyine ulaşılmaktadır. İş doyumunu etkileyen faktörler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 2.2: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Unsurlar	İş Doyumunu Etkileyen Dışsal Unsurlar	İş Doyumunu Etkileyen İçsel Unsurlar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinsiyet</li> <li>• Aynı işte çalışma zamanı</li> <li>• Eğitim</li> <li>• Yaş</li> <li>• Karakter</li> <li>• Yetenek</li> <li>• Zekâ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşin sahip olduğu özellikler</li> <li>• Çalışma şartları</li> <li>• Kazanımlar</li> <li>• Takdir görme</li> <li>• Üst yönetim ile etkileşim</li> <li>• İlerleme İmkânı</li> <li>• Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İhtiyaçlar</li> <li>• Değerler</li> <li>• Beklentiler</li> </ul>

**Kaynak:** Kanter'den (2010) alınmıştır.

Literatürde iş doyumunu etkileyen unsurlar incelendiğinde üç ana başlık altında değerlendirildiği görülmektedir. Bunlar, kişisel, iş ortamına bağlı ve grupsal unsurlar olarak gösterilmektedir.

### **2.2.5.1. Bireysel Faktörler**

İş doyumunu pek çok kişisel faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların temelinde çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleri yer almaktadır. Kişilik, insanları birbirinden ayıran en temel özellik olarak davranışlarının toplamıdır. Buna göre çalışanların işle ilgili faktörleri değerlendirmesi ve algılaması kişiliğinin etkisi altındadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 56). Kişiliğin iş doyumundaki ana rolü, bireyin kişiliğine uygun olarak yaptığı değerlendirmenin sonucudur. İnsanların sahip oldukları karakter yapısı ve bilgi birikimine uygun olarak şekillenen algıları tutumlarını da etkilemektedir (Robbins ve Judge, 2012:82-83).

Bireylerin yaşları ile iş doyumları arasında bir etkileşim söz konusudur. Yaşı daha ileri olan çalışanların işe yönelik koşullara uyum sağlama düzeyleri yüksektir. Çalışanların işe yeni başladıkları yıllarda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu 30'lu yaşların ortasında yaptıkları öz değerlendirme ile iş doyum düzeyinde azalışlar medyana geldiği görülmüştür. Ayrıca, 40 ve 50 yaş üstü çalışanların kariyer kavramına bakış açılarının değişmesi ile iş doyum düzeylerinin tekrar artışa geçtiği görülmüştür (Yelboğa, 2007: 3). Bu nedenle 60 yaşında kadar belli yaş grupları için iş doyum düzeyi farklılaşabilmektedir. Çok genel bir yaklaşım olarak iş doyum düzeyinin "U" şeklinde bir eğilime sahip olduğu genç yaşlarda yüksek olan iş doyum düzeyinin giderek azalmasına karşılık orta yaş üzerinde tekrar artışa geçtiği söylenebilir (Robbins ve Judge, 2012: 44).

Kadın ve erkek çalışanların iş tutumlarının farklılaştığı çalışmalar bulunmasına karşılık, toplumda kadının iş hayatındaki rolü arttıkça kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumlarının farklılaşmadığı da saptanmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından kesin bir farklılık çoğu sektörde yoktur. Ancak, kadın ve erkeğin dengesiz olarak çalıştığı sektörlerde farklılıklar da oluşabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57). Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu açısından belirgin farkların bulunmadığı söylenebilir. Bununla birlikte kadın ve erkeğin farklı toplumlarda ya da toplumun farklı kesimlerinde değişen toplumsal rolleri nedeniyle beklentilerinin de

farklılaştığı da elde edilen sonuçlar arasındadır. Kadınların daha çok işe yönelik olarak süreklilik, uyum ve huzur açısından davrandıkları erkek çalışanların ise maddi ödüllere odaklandıkları ve bu faktöre göre strateji geliştirdikleri de tespit edilmiştir (Silah, 2005: 118-121).

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkide önemli bir farklılaşma görülmektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe işe yönelik beklentilerinin artması iş doyumlarının azalmasına neden olurken, eğitim düzeyi düşük bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça işe yönelik olarak özellikle ilerleme ve terfide önemli farklılıklar oluşabilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin ücret ve diğer kazanımlara ilişkin beklentileri de yüksektir. Bu durum daha çok iş doyumunu azaltıcı bir etki oluşturmaktadır (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005).

Çalışanların medeni durumları ile iş doyumunu arasında üzerinde düşünce birliğine varılmış bir sonuç bulunmamaktadır. Farklı çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılsa da evli bireylerin aile sorumluluklarından kaynaklanan nedenler ve aile bireyelerine yeterli zaman ayıramamaları nedeniyle özellikle evli kadınlar aleyhine bir durumun söz konusu olduğu söylenebilir (Vural, 2014: 54). Araştırmalarda çalışanların iş deneyimleri ile iş doyumları arasında etkileşim bulunmaktadır. Buna karşın işe yeni başlayan ve beklentileri nedeniyle yüksek olan iş doyumunu bireyin deneyimi ile azaltmakta ve ancak daha sonra tekrar yükselme eğilimine girmektedir. Genel olarak çalışanların deneyimleri iş doyumunu arasındaki olumlu ilişki, çalışanın sürekli olarak iş değiştirmesi durumunda farklı bir görünüm kazanmakta ve azalmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 255). Ayrıca tecrübesiz çalışanların sürekli olarak yükselme gayreti içinde olması, işin doğasından uzak beklentilere sahip olması da iş doyumunu azaltıcı bir faktördür. İş hayatından geçen yıllar içinde bireyin işe uyumu yükselmekte bu da iş doyumunu açısından olumlu olarak değerlendirilmektedir.

#### **2.2.5.2. İş Ortamına Bağlı Faktörler**

Çalışanların iş doyumunu işle ilgili faktörlerden işin kendisi, iş yerinin fiziksel koşulları, ücret, yönetim şekli ve yöneticilerin çalışanlara ilişkin davranışları, terfi sistemi etkilemektedir. Bazı meslek dalları oldukça zor ve tehlikelidir. Bu meslek dallarına yönelik olarak iş doyumunun düşük olduğu söylenebilir. Madencilik, imalat sanayi, emniyet, sağlık ve askerlik hizmetleri diğer meslek dallarına göre daha fazla

risk içeren bir yapıya sahiptir. Ayrıca insana yönelik hizmet veren sektörlerde tükenmişlik sendromu ve stresin yüksek olması nedeniyle zamanla iş doyum düzeyi düşmektedir (Özkalp ve Kırel, 2016: 116).

İşin niteliğinin zihinsel olması ve başarıların takdir edilmesi iş doyum düzeyini arttırırken, fiziksel olarak yapılan işlerde doyum düzeyinin az olduğu söylenebilir. Çok ağır ve yorucu işler zamanla çalışanların olumsuz etkilenmesine neden olmakta ve iş doyum düzeyi azalmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 57). İşin niteliğine bağlı olarak çalışma koşulları ve çalışma şeklinin de iş doyumunu ile ilişkisi bulunmaktadır. Çalışanların zor ve tehlikeli işlerde çalışması, iş yaşamındaki değişim ile üretim sistemlerinin de değişmesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem iş doyum düzeyini etkiler (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 62). İşyerinin fiziksel olanakları, ısı, ışık, nem, basınç, gürültü ve hijyen koşullarının düzeyi de iş doyumunu etkileyen faktörler arasında gösterilebilir. Tehlikeli ve riskli işlerde çalışanların güvenliği ve hijyen kuralları çalışanların işe yönelik tutumlarını etkilemektedir (Örücü ve Esenkal, 2005: 148).

Çalışanların ortaya koydukları emek sonucunda elde ettikleri ücret ile tutumları arasında çok boyutlu bir ilişki bulunmaktadır. İnsanlar, temel gereksinimlerini karşılayacak ücret düzeyinin yanından çabalarının maddi ve maddi olmayan ödüller ile ödüllendirilmesini istemekte ve üst yönetimin kendilerine yaklaşımlarına göre iş doyumlarını belirleyebilmektedir. Düşük ücret genellikle daha düşük iş doyumuna yol açarken yüksek ücretin çalışanların iş doyumunu destekleyen olumlu bir özelliği bulunmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 116). Ücret dışsal iş doyumunu belirleyen en önemli faktördür. Çalışma hayatından günün belli bir bölümünü işyerinde geçiren bireylerin gereksinimlerini karşılamak için beklentilerine uygun maddi kazanç sağlaması önemli bir motivasyon unsurudur. Çalışanların içsel tatmin düzeyleri düşük olsa bile ücrete bağlı olarak sağladıkları iş doyumunu çalışmaya devam etmelerini sağlayacak kadar güçlü bir etkiye sahiptir.

Çalışanların karar alma süreçlerine katılması ve yönetimde söz sahibi olması aidiyet kültürünü geliştireceği için psikolojik açıdan iş doyumunu olumlu olarak etkilemektedir. Üst yönetimin söz hakkı vermediği ve ön yargılı yaklaşığı kurumlarda ise çalışanların örgütsel amaçları benimsemeleri zor olacağından iş doyum düzeyi düşüktür. Yönetime katılma ve üst yönetimin tutumu çalışanları bütünleştiren yapısı ile iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Çalışkan, 2005: 11).

Karar alma süreçlerine katılımın en temel özelliği, çalışanların kurumsal amaçları benimsemesi ve bu amaçların belirlenmesindeki katkıları nedeniyle daha fazla çaba sarf etmesidir. Buna bağlı olarak çalışanların motivasyonu artacak ve iş doyum düzeyleri de yükselebilir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57). Ödüllendirme adaleti içinde liyakat sistemi ile oluşturulan terfi ve yükselme başarılı çalışanların çabalarının takdir edilmesi önemlidir. Örgütsel adalet hem çalışanların motivasyonu artırır hem de iş doyumları üzerinde olumlu bir etki yapmaktadır. Terfi, çalışanların sorumluluk alma duygusunu geliştirirken, başarılı bir çalışanın terfi ettirilmesi kurum içinde diğer çalışanlarında başarısının değerlendirileceği anlamını taşımaktadır (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 62). Üst yöneticilerin çalışanların performanslarını doğru ve adaletli olarak değerlendirmeleri emek ve çabaların beğenilmesi diğer çalışanlara da önemli ölçüde iş doyumunu sağlayabilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004: 21).

İşe bağlı faktörler arasında çalışanlara yönelik olarak danışmanlık yapılması, çalışanlarla amirlerinin kuracakları ilişkinin çalışanların refahı ile ilişkisi bulunmaktadır. Yöneticilerin olumlu tavsiyeler ile desteklediği ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğu kurumlarda çalışanlar kendilerini güvende hissetmekte ve iş doyumları artmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016: 116). Buna bağlı olarak çalışılan kurumun kültürü de iş doyumunu üzerinde olumlu veya olumsuz etki yapmaktadır. İşyerinde paylaşılan değerler sistemi, norm ve kurallar bütün olarak tanımlanabilecek olan kurum kültürü, iş yapma anlayışı ve çalışanların sosyal sistem olarak işyerine uyumunda önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle kurum kültürü, çalışanların iş doyumlarının belirlenmesinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Tınaz, 2013: 120-121).

### **2.2.5.3. İş Arkadaşlığına Bağlı Faktörler**

İş doyumunu, çalışanların sosyal ilişkileri ile de belirlenmektedir. Buna göre işyerinde bulunan insanların birbiri ile dayanışması ve yardımlaşması, etkin ilişkiler kurması iş doyumunu arttıran bir özelliğe sahiptir. Özellikle takım çalışmasından bireylerin iş arkadaşlığı ortak hareket ettikleri grubun dayanışması ile şekillenmekte ve iş doyumunu arttırmaktadır. İş yerinde çalışanların birbirine destek olmadıkları ve çatışma yaşanan kurumlarda ise iş doyum düzeyi azalmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: 11).

Birbirini destekleyen gruplarda iş gruplarının olumlu etkisi vardır. Bu etki, bireyin huzurlu ve güvenli bir ortamda sevdiği insanlara çalışma istemesi nedeniyle önemli bir katkı sağlar. Örneğin çalışanlar işyerine bağlı olmasa bile iş arkadaşlarına olan sevgisi çalışma hayatını daha keyifli hale getirebilir ve mutlu hissedebilir. Aksi halde ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 116).

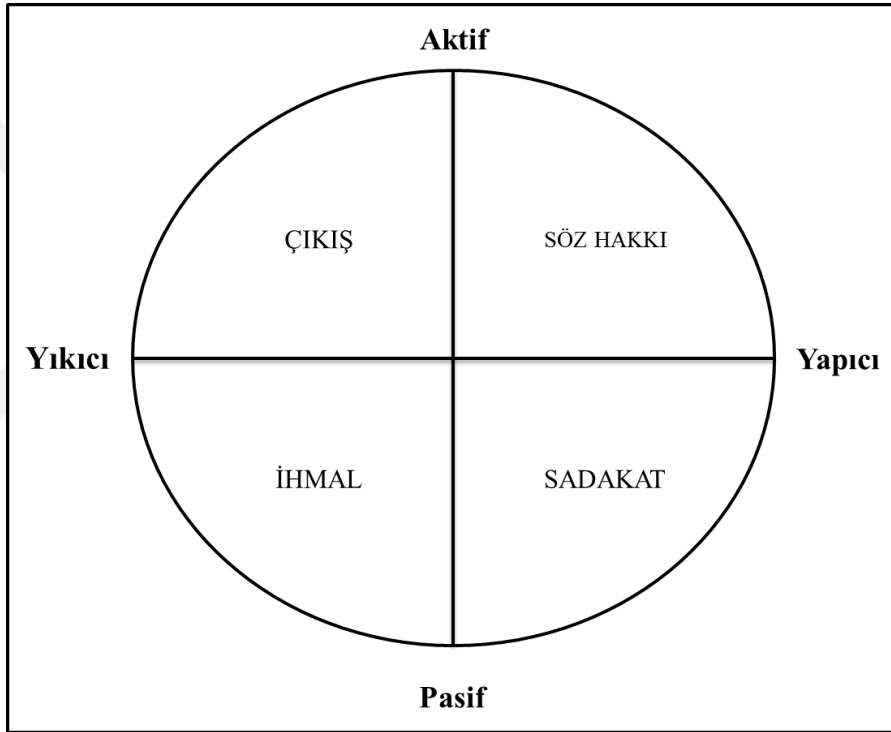
### **2.2.6. Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumunun Sonuçları**

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş doyumuna yönelik olarak tutumlarının kurumsal sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçların temel özelliği, öğretmenlerin eğitim ve öğretimde ortaya sunduğu hizmetin kalitesinin farklılık göstermesidir.

Çalışanların, iş doyum düzeylerine uygun olarak davranışlarını belirlemesi iş doyumunun belli sonuçlarının olmasına neden olmaktadır. Çalışanların ücret, çalışma şartları, yönetsel özellikler ve öğretmenlerin kişisel beklenti ve ihtiyaçları çalışma performansları ile yakından ilgilidir (Özgüven, 2016: 130). Buna göre iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların daha verimli oldukları ve eğitim kurumunun amaçlarını benimseyerek daha olumlu davranışlar göstermektedir (Robbins ve Judge, 2012: 27). Çalışanların iş doyum düzeyleri sağlıklarını etkilemektedir. Özellikle işe yönelik olumsuz tutum içinde olan çalışanların sinirsel ve duygusal bozukluklar, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı sorunlar yaşaması mümkündür. İşe gitmede isteksizlik ve işten uzaklaşma eğilimi verimliliği etkileyen en önemli unsurdur. Ayrıca hizmet kalitesinin de düşük olması işin yapılırsa bile kurumsal amaçlara ulaşamayacağını göstermektedir (Bayrak Kök, 2006: 296- 297). İş doyumunu düzeyi bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile yakından ilgilidir. Çalışanların işine karşı tutumları öncelikle psikolojilerini etkilemektedir. İşini seven ve çalıştığı ortamda mutlu olan bireylerin yaşam kalitelerinin iyi olması nedeniyle fiziksel sağlıkları da olumlu etkilenmektedir. İş doyum düzeyi düşük olan çalışanların kronik baş ağrısı, uykusuzluk, yorgunluk yaşaması sürekli stres altında çalışmaları nedeniyle tükenmişlik eğiliminde olmaları mümkündür. Bu kişilerin çatışmacı bir anlayışı benimsemeleri yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli iletişimin de sağlıksız olmasına neden olmaktadır.

Eğitim kurumunun amaçlarını benimseyen ve iş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyerek rol dışı davranışlarda bulunması okul içindeki dayanışmayı ve yardımlaşmayı arttırmaktadır. Tam tersi

durumda ise öğretmenin içinde bulunduğu ruhsal durum nedeniyle olumsuz birtakım tutumlara sahip olması saldırgan davranışlar sergilemesine neden olur (Eren, 2016: 241-250). Eğitim ve öğretimde kalitenin düşmesine neden olan iş doyum düzeyinin düşük olması eğitim hizmetinin sosyal çıktısı nedeniyle sadece öğretmenin ya da eğitim kurumunun sorunu değil aynı zamanda tüm toplumun ortak bir sorunu olarak değerlendirilebilir. Eğitim kurumları açısından değerlendirildiğinde farklı iş doyum düzeyleri öncelikle işe devamsızlık, işten ayrılma eğilimi, verimlilik ve performans ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Bu sonuçlar genel olarak dört başlık altında toplanmaktadır. Aktif ve pasif boyutları ile iş doyum düzeylerinin sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 83-84).



**Şekil 2.11: İş Doyumu/Doyumsuzluğuna Verilen Cevap (Robbins ve Judge, 2012).**

Şekil 2.12. incelendiğinde çalışanların iş doyum düzeyleri ile ilgili dört ana davranış olduğu görülmektedir. Buna göre iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların aktif olarak kurumsal amaçları benimsediği ve olumlu davranışlar sergilemesi bütün kurumu olumlu etkiler. Tam tersi durumda ise çalışanlar daha pasif duruma geçecek ve iş doyum düzeyi çok düşük çalışanlarda ise işten ayrılmaya varan süreçte yıkıcı davranışların olduğu ve işin yerine getirilişinde ihmali dikkatsizliğin ve verimsizliğin olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlere yönelik olarak yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumları ile performanslarının farklılaştığı saptanmıştır. Eğitim kurumlarının hedef ve amaçlarını gerçekleştirmelerinde öğretmenlerin işe yönelik olumlu tutum sergilemeleri için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009: 20).

### **2.3. Mesleki İmaj ile İş doyumunu arasındaki Teorik İlişki**

Mesleki imaj, bireylerin belli bir mesleğe yönelik olarak algıladıkları genel bir fotoğraftır. Mesleki imaj bireylerin yaptıkları mesleklere yönelik olarak öz değerlendirmeleri ile oluşuyorsa bireyin mesleğine ilişkin bütün değerlendirmeleri oluşturduğu imaj da bulunmaktadır (Özdemir, 2010). Mesleki imajın farklı boyutları bulunmaktadır. Örneğin bir meslek grubunun hizmet ettiği insan grubu ile kurduğu iletişim ve çizdiği görüntü o insan grubunun gözünde imajını oluşturmaktadır. Benzer şekilde meslek çalışanlarının kendi mesleklerine yönelik imajları bulunmaktadır. Olumlu bir meslek imajı mesleğe güvenilirlik ve yeterlilik kazandırırken çalışanlara da öz güven ve mesleki doyum sağlamaktadır. Mesleki imaj ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin olumlu olduğu bireylerin mesleklerine yönelik olumlu imaja sahip olmaları durumunda iş doyumlarının yükseldiği söylenebilir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013: 38).

Meslek çalışanlarının imajlarının oluşumunda özgüven ve saygınlık iş doyumuna da yansımaktadır. Meslek imajı düşük olan meslek çalışanlarının zihinlerinde oluşan negatif düşünceler nedeniyle iş doyum düzeylerinin düşük olduğu ve verimliliklerinin olumsuz etkilenmesidir. Özgüven ve iş doyumuna katkıda bulunan mesleki imajın bireylerin meslek ile ilişkisinde önemli bir referans kaynağı olarak kabul edilmektedir (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017: 2121). İş tatmininin bireyin çalışma isteğini ve verimliliğini etkilemesi mesleğine duyduğu saygıdan etkilenmektedir. İnsanlar bireysel olarak mesleklerine yönelik imaj algılarını oluşturduklarında iş doyumlarını etkileyecek referans noktalarından birisini de değerlendirirler (Örücü ve Esenkal, 2005: 145). Öğretmenlerin bireysel özellikleri hem mesleki imajlarını hem de iş doyumlarını etkilemektedir. Bireysel bakımına önem gösteren, öz saygısı yüksek, öğrenci, veli ve diğer meslektaşları ile iyi iletişim kuran öğretmenlerin iş doyumunu yüksektir (Başaran, 2000).



## 2.4. İlgili Araştırmalar

Günümüzde öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumlarına yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Aşağıda literatüre ilişkin olarak ulaşılabilen çalışmalar yer almaktadır.

### 2.4.1. Mesleki İmaj ile İlgili Araştırmalar

Karaçoban (2019) bağımsız muhasebecilerin mesleklerine yönelik imaj algılarını ölçtüğü çalışmasında, muhasebecilik mesleğinin imaj düzeyinin ortanın üstünde olduğu saptanmıştır. Muhasebecilerin yaşları ilerledikçe mesleğe yönelik algılarının daha olumlu olduğu, tek başına çalışan muhasebecilerin ise mesleki imaj düzeylerinin iki ya da daha çok kişi çalışan muhasebecilere göre düşük olduğu belirlenmiştir. Muhasebecilik mesleğinin stresi yüksek bir meslek dalı olması nedeniyle mesleki imaj düzeyinin algısını zayıflatan bir özellik olduğu ancak kıdeme bağılı olarak muhasebecilerin mesleğin şartlarına uyum sağladığı saptanmıştır. Cinsiyet, gelir ve öğrenim durumu gibi değişkenler de ise mesleki imaj açısından farklılık oluşturmadığı tespit edilememiştir.

Doğan (2018) öğretmenlik mesleğinin imajına yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlik mesleği imaj ölçeği (ÖMİÖ) geliştirilmiş ve öğretmenlerin mesleklerine yönelik algıları ölçülmüştür. Araştırmada Eskişehir ilinde görev yapmakta olan 1439 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki imajlarına yönelik olarak öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri, toplumsal algı, mesleki cazibe, statü ve medya boyutları olmak üzere beş alt boyut saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin imajı hakkındaki görüşlerinin orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri, mesleki cazibe ve statü boyutlarında meslek imajının iyi düzeyde olduğu, toplumsal algı ve medya boyutlarında ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kızılcık-Özkan vd. (2017) hemşirelik mesleğine yönelik olarak yaptıkları araştırmada hemşirelik öğrencilerinin mesleklerine yönelik olarak imaj algıları ölçülmüştür. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin hemşirelik mesleğinin imajına yönelik olumlu bir algı düzeyine sahip olduğu, erkek öğrenciler ile kız öğrencilerin mesleki imaj algılarının birbirine yaklaştığı belirlenmiştir. Hemşirelik mesleğinin

sabır ve iletişim yeteneği isteyen bir meslek dalı olması en yüksek ortalamaya sahip ifadedir. Hemşirelik mesleğinin sosyal statüsüne ilişkin olarak toplumun genel imaj algısının öğrencilerin mesleğe olan yaklaşımını etkilediği, kişisel imaj açısından ise hemşirelik mesleğinin ilişkin algının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Sönmez ve Cemaloğlu (2017) öğretmenlerin mesleki imaj algısı ve örgütsel vatandaşlıkları arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarında, mesleki imaja yönelik olarak mesleğin genel görünümüne yönelik görüşleri ortalamanın altındadır. Öğretmenlerin toplumsal etkileşim boyutu ortalamanın üzerinde olumlu bir algıya sahip olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik görüşleri ortalaması ise yüksek düzeyde olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki imaja yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi olduğu saptanmış ancak centilmenlik boyutunun bu ilişkide etkisi tespit edilememiştir

Ölçüm ve Polat (2016) öğretmenlik mesleğinin imajının yaş kuşakları arasındaki algılanmasının farklılıklarını araştırmak için yaptıkları çalışmaya 48 öğrenci katılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğrenciler Y kuşağında olan kişisel bakımlarına önem veren ve modayı takip eden öğretmenler olduğu saptanmıştır. Öğrenciler, kadın ve erkek öğretmenlerin kullandıkları aksesuar ve telefonların modern olduğunu belirtmiştir. Y kuşağı öğretmenlerinin öğrencilere davranışlarının dengesiz olduğu bu yaş grubundaki öğretmenlerin iletişim kurmalarına karşılık öğrencilerin sorunlarına çözüm üretmediği, özellikle ders planı ve uygulama sürecinde sorunlar yaşadığı saptanmıştır. X kuşağı öğretmenlerine yönelik mesleki imaj da ise bu yaş grubu öğretmenlerin giyimlerine dikkat etmediği ve kişisel bakımlarının kendilerinden genç olan öğretmenlere göre daha bakımsız olduğu belirlenmiştir. X kuşağı öğretmenlerin mesleki tecrübeleri nedeniyle öğrencilerin sorunlarına ilgi ile yaklaşan ve takip eden bir yapıya sahip olması öğrenciler tarafından olumlu karşılanmaktadır. Bu yaş grubundaki öğretmenlerin derse yönelik hakimiyetleri de Y kuşağı öğretmenlerinden fazladır.

Ünsal (2015) öğretmenlerin mesleki imajlarına etki eden faktörleri araştırdığı çalışmasında Gaziantep, Adıyaman, Kahramanmaraş illerinde görev yapan 802 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki imaj alt boyutlarından sosyal boyut düzeyi düşük olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini düşük olarak tespit edilirken, iletişim boyutu da düşük olarak tespit edilmiştir. Araştırmada sonucunda öğretmenlerin cinsiyet, okul türü, mesleki kıdem,

öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmen ifadelerine göre mesleki imajı etkileyen faktörler arasında, siyasi açıdan öğretmenlere gerekli öneminin verilmemesi ve MEB'in öğretmene yüklediği anlam ve roller, eğitim politikalarındaki tutarsızlıklar, karar alma süreçlerine öğretmenlerin katılmaması ve öğretmenin pasif bir konuma itilmesi olarak tespit edilmiştir.

Türk Eğitim Derneği (2014) tarafından yapılan ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğine yönelik algıları arasında en önemli unsurun devlet güvencesi ve toplumsal saygınlığı nedeniyle seçildiği saptanmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlik mesleğinin saygınlığının gün geçtikçe azaldığı, toplum tarafından "çocuk bakıcısı olarak görülmek" ya da "ailelerin yerine getirmekten kaçındıkları sorumlulukları sağlamakla yükümlü olarak algılandıkları saptanmıştır. Karar alma süreçlerine katılmayan öğretmenlerin eğitim politikalarına etki etmemeleri verimliliklerini düşürmektedir. Öğretmenlik mesleğinde branşlara bakıldığında toplumsal düzeyde en yüksek olumsuz imaja sahip olan grup meslek lisesinde görev yapan öğretmenler olarak saptanmıştır. Özel okullarda görev yapan öğretmenler devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek bir mesleki imaj algısına ve iş doyumuna sahiptir. Ayrıca 25 yıl ve üzeri öğretmenlik yapan bireylerin iş doyumunu algıları diğer yaş gruplarından daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır.

Bağçeci, Çetin ve Ünsal (2013) tarafından yapılan araştırmada Kahramanmaraş'taki farklı kademelerde görev yapan 254 devlet okulu öğretmenine yönelik mesleki imaj algılarının hangi boyutlar tarafından açıklandığı araştırılmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizinde öğretmenlerin mesleki imajlarına yönelik algılarının iletişim, genel görünüm ve sosyal boyut olmak üzere üç boyutta açıklandığı ve bu boyutların toplam açıklayıcılığının ise %4,58 olduğu saptanmıştır (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013: 44).

Ayçiçek (2013) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından belirlenen imajlarına yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin kişisel imajlarının ortanın altı olduğu ve iletişime yönelik imajlarının da yeterli düzeyde olmadığı saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin yöneticilik konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olması, iletişime yönelik imaj açısından enerjisi ile öğretmenleri etkilemesi ve motive etmesi ve kişisel imaj açısından ise kıyafetlerine ve kişisel bakımına önem vermesi gerekmektedir.

Mosca ve Buzza'nın (2013) öğretmenlerin mesleki imajlarına yönelik yaptıkları çalışmada öğretmenlerin bireysel imajlarına yönelik olarak giyim tarzları ve davranışlarının imajlarını etkilediği saptanmıştır. Özellikle, bireysel bakım ve kıyafet seçimi açısından kendisine özen gösteren öğretmenlerin öğrencileri tarafından saygı duyulduğu ve güven ve otorite figürü olarak tanımlandığı ortaya konmuştur.

Karaman vd. (2013). Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü ve saygınlığına yönelik yaptıkları araştırmada, niteliksel araştırma yönetimine göre yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlik mesleğinin toplumsal düzeyde saygın bir meslek olarak tanımlanmadığı ve gereken önemim verilmediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak olumsuz bir imaj algısının olduğu ve öğrenci iletişimi ve başkaları için bir şey yapmak olarak belirlenen amaç nedeniyle mesleğe devam ettikleri saptanmıştır.

Özdemir (2010) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlik mesleğinin ücreti ve sağlanan olanaklar açısından olumsuz özelliklere sahip olduğu ve toplumsal statüsünün ise giderek azalmaya başladığı saptanmıştır.

Eğitim Bir-Sen (2004) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki imaja yönelik görüşleri araştırılmıştır. Buna göre öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak toplumsal statüsünün yüksek olmadığı ve devlet tarafından öğretmenlik mesleğine yeteri kadar önem verilmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler kendi mesleklerini yaparken mutlu olduklarını ancak çocuklarına mesleklerini tavsiye etmedikleri dile getirmiştir.

Ocak vd. (2005) öğretmenlerin toplumsal statüsüne ilişkin yaptığı araştırmada öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından nasıl bir imaja sahip olduğu araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlik mesleğinin diğer meslek dallarına göre saygınlık düzeyinin yüksek olduğu ve bu saygınlığın ise ekonomik faktörler tarafından değil öğretmenlik mesleğinin toplumsal imajına yönelik olumlu görüşler tarafından oluştuğu belirlenmiştir.

Ch'ing-Jiang, (1994) yılında Taiwan'daki öğretmenlere yönelik yaptığı mesleki imaj çalışmasında ilkokullarda çalışan öğretmenlerin mesleklerine yönelik imaj algılarının düşük olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeleri açısından sorunların olduğu ve genel bilgi düzeylerinin düşük olduğu da bulgular arasında yer almaktadır.

Judge (1995) tarafından öğretmenlerin mesleki imajına yönelik yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki imajına yönelik algılarının pek çok farklı etki altında oluştuğu ve sosyal imajlarının toplumsal düzeyde hâkim düşünceden etkilendiği ortaya konmuştur. Ayrıca, siyasal ve bürokratik yapı, öğretmen istihdamı, terfii, ödül sistemi ve öğretmen eğitime verilen önemin de mesleki imajda katkısı olduğu olduğunu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin mesleki imajına yönelik çalışmalar incelendiğinde öğrencilerin ve toplumsal düzeyde imaj ve öz değerlendirmeye dayanan öğretmenlerin mesleki imaj çalışmaları olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki imajını, bireysel olarak dış görünüşleri, iletişim özellikleri ve toplumsal statüleri belirlemektedir. Öğretmenlerin mesleklerine ilişkin imaj düzeylerinin orta ve ortanın üzeri olduğu da görülmektedir.

#### **2.4.2. İş Doymu ile İlgili Araştırmalar**

Yozgat (2019) öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmada Konya ili Kulu ilçesindeki 244 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre erkeklerin içsel ve dışsal doyum düzeyleri kadınların içsel ve dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olarak saptanmıştır. Medeni durum, yaş, eğitim durumu, okuldaki iş pozisyonu, kıdem, çalışma süresi değişkenine göre ise farklılık saptanmamıştır.

Balıkçı (2016) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışmada İstanbul ilinde görev yapan 239 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin demografik özelliklerinden, yaş, görev, eğitim durumuna, yöneticisiyle çalışma süresi ve aldıkları ücret değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırmada, 30-39 yaş grubu çalışanların diğer yaş grubu çalışanlara göre yüksek iş doyumuna sahip olduğu, ayrıca öğretmenlerin eğitim kurumunda çalışan diğer memurlara göre yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Ücretler daha az olan çalışanların ise iş doyumları daha düşüktür.

Kavutçu'nun (2016) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmasında Denizli ilinde görev yapan 403 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmada öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre iş doyum düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık göstermezken, yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tunçbilek (2016) özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin arttığı, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, saptanmıştır. Diğer değişkenlere göre ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Meral (2016) öğretmenlerin sahip oldukları demografik özelliklere göre iş doyum düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenler içsel doyum açısından “memnunum”, dışsal doyum ve genel doyum düzeyi olarak “orta düzeyde memnunum” olduğu saptanmıştır. Dışsal faktörlerin etkisi cinsiyet, öğrenim durumu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, Gaziantep’te yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumuna göre farklılaşmıştır. Genel faktörlerin etkisinin farklılaştığı özellikler ise cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi, sahip olunan çocuk sayısı, Gaziantep’te yaşama süresi ve ebeveynlerle birlikte yaşama durumu şeklinde tespit edilmiştir.

Kılıç (2016) yaptığı araştırmaya göre iş doyumunu ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutları arasındaki ilişki orta düzeyde anlamlı ve pozitifdir. Diğer taraftan, örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişki, bu boyutların iş doyumunu ile olan ilişkisinden daha güçlüdür. Örgütsel adalet ve iş doyumunu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olduğu iş yerlerinde iş doyumunu algı düzeyleri de yüksektir.

Demir (2015) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında örgütsel vatandaşlık ve boyutlarının bağımlı değişken olan iş doyumunu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada kadın-erkek, evli-bekâr, çalışan-yönetici ve kamuda çalışan- özel sektörde çalışanların işlerinden duyduğu tatmin düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yakut (2015) öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin içsel ve dışsal tatmin ortalamasının ortanın üzerinde olduğu, erkek öğretmenlerin içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu, öğretmenlerin hem iç tatmin hem de dış tatmin

ortalaması yaşları ilerledikçe arttığı, evli öğretmenlerin içsel ve dışsal tatmin ortalamaları, bekar öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu, lisansüstü eğitim yapmış öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerden daha düşük olduğu, hizmet süresi ve okulda çalışma yılına göre içsel ve dışsal tatmin ortalaması yıllar geçtikçe arttığı saptanmıştır.

Öcal (2011) ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerine yönelik yaptığı araştırmada, evli öğretmenlerin içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu, Çocuğu olan öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin, çocuğu olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu, 46 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin, içsel tatmin düzeylerinin, diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, Yüksekokul mezunu öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerden daha yüksek, kısa mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, içsel tatmin düzeyleri, daha uzun süreli mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, içsel tatmin düzeylerinden daha düşük olduğu saptanmıştır.

Erbaş (2010) öğretmenlerin demografik özelliklerine göre iş doyumlarının nasıl oluştuğunu araştırmıştır. Öğretmenlerin bütünüyle önemli gördükleri iş güvencesi ve çalışma saatlerinden memnun oldukları görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işin doğrudan kendisi ile ilgili unsurlardan memnun oldukları; buna karşın doğrudan işin kendisi ile ilgili olmayan unsurlardan daha az tatmin oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin göreceli olarak en fazla önem verdiği unsurların kurumlarındaki uygulamaların adil olması, yönetimin insancıl ve şeffaf olması, yaptıkları işe saygı duyulması olmuştur. Öğretmenlerin göreceli olarak en az önem verdiği içsel unsurlar ise kendi başlarına çalışma imkanına sahip olma ve yöneticilerinin yetkin olmasıdır. Öğretmenlerin içsel unsurlar içerisinde de bütünüyle tatmin oldukları herhangi bir unsurun bulunmadığı saptanmıştır.

Odabaşı (2010) kamu ve özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyine yönelik yaptığı araştırmada, devlete bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvenliği ve çalışma koşulları açısından özel dersanelerde çalışan öğretmenlerden daha fazla memnuniyete sahip olduğu saptanmıştır. Ancak özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin de yöneticilerin öğretmenlere karşı tutumu, karar alma süreçlerine katılım, alınan ücret ve eğitimde kendi yöntemlerini kullanma açısından daha fazla memnuniyet duygusuna sahip olduğu tespit edilmiştir.

Klassen ve Chiu (2010) öğretmenlerin iş doyumları üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl ile iş doyumları arasında bir ilişki saptanmış ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyumlarının daha düşük olduğu ve stres düzeylerinin de daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yükü arttıkça iş doyumlarının azaldığı ve farklı eğitim teknikleri kullanan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, (2009) öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile performanslarını belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmalarında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 432 öğretmen üzerinde anket tekniği kullanılarak bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyet, yaş dağılımı ve medeni durum değişkenlerinin iş doyum ve performans düzeylerinin farklılaşmadığı saptanmıştır. Araştırmada ayrıca, maaşlarından memnun olan öğretmenlerin, memnun olmayan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin istemeyerek seçmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, mesleğini kendine uygun bulan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Gürbüz (2008) öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlikleri üzerine yaptığı çalışmada 2007-2008 yılı eğitim ve öğretim yılında Kars ilinde görev yapan okul öncesi 182 öğretmen ile çalışmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin medeni durum, mesleki kıdem, mesleği isteyerek seçme, mezun olunan okul, görev yeri değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Buna karşılık, en yüksek iş doyumunun 20-25 yaş grubu öğretmenlerde olduğu, 31 yaş ve yukarısı öğretmenlerin ve 26-30 yaş grubu arası öğretmenlerinde sırasıyla iş doyum düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğini ekonomik nedenlere göre seçen öğretmenlerin iş doyumunun, kişisel nedenlere bağlı olarak seçen öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır.

Weigi (2007) ortaöğretim öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki olarak yıpranma düzeyi ile iş doyumları arasında ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin; eğitim sistemi, öğrenci kalitesi, yönetim, çalışma koşulları, iş başarısı, ücretler ve iş stresi gibi konularda işleri ile ilgili doyumsuzluk yaşadıkları



ortaya çıkmıştır. Ayrıca ödül ve takdir edilmenin öğretmenlerin güdülenmesini arttırdığı da tespit edilmiştir

Vatan Tüccar (2007) ilkokullarda ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş tatminleri üzerine yaptıkları araştırmada, her iki kademedeki çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada yapılan betimsel analizlerde Öğretmenlerin iş ortamından memnun olma düzeyleri yükseldikçe iş doyum düzeyleri de arttığı, iş tatmini (içsel ve dışsal faktörlere bağlı) en yüksek grubu iş ortamından memnun olan öğretmenlerin oluşturduğu saptanmıştır.

Duman (2006) ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini üzerine yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş tatmin düzeyi orta olarak saptanmıştır. Branş açısından coğrafya öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu saptanırken, öğretmenlerin ücret, terfi, takdir görme konularında yüksek tatminsizlik duydukları belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bir başka bulgu ise bulgu ise, mesleği kendi seçenlerin iş doyumunun diğerlerinden daha fazla olmasıdır.

Stemple (2004) eğitim yöneticilerin iş doyumlarına yönelik yaptığı araştırmada yönetici olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu ve ücret ve yaş değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin yaşları ve ücret düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin çalışmalar incelendiğinde içsel iş doyumunu ile dışsal iş doyumunu arasında farklılıklar olduğu öğretmenlerin içsel iş doyumlarının dışsal iş doyumlarından yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin genel iş doyumları bireysel beklenti ve isteklerine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyumlarının en önemli özelliği ise iş doyumunu ile öğretmenlerin bireysel verimlilikleri arasında ilişki olmasıdır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın modeli, yöntemi, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçları, araştırma verilerinin toplanması ve araştırma verilerinin analizi yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisinin araştırıldığı bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model için öğretmenlerden oluşan çalışma grubunun mesleki imaj ve iş doyum algıları ölçülmüştür.

#### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2018-2019 eğitim yılında İstanbul ili Başakşehir ilçesinde devlet okullarında görev yapan öğretmenlerdir. Başakşehir ilçesinde 2018-2019 eğitim yılında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin sayısı 3.074'tür (MEB, 2018). Çalışma büyüklüğü hesaplanırken güven seviyesi %95 ve kabul edilebilir hata miktarı  $\pm\%5$  olarak kabul edilmiştir ([www.surveysystem.com/sscalc.htm](http://www.surveysystem.com/sscalc.htm)). Bu kritere göre çalışma grubun büyüklüğü 342 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada ise 345 öğretmenden veri toplanmıştır. Bu anlamda 345 çalışma grubu kolay ulaşılır örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Kolay ulaşılır örneklem yöntemi zaman ve çabadan tasarruf sağlayabilmek için kolay olan örneklem grubu ile çalışmak ve kolay ulaşılabilir veya elverişli örnekleme tamamen mevcut olan, ulaşması hızlı ve kolay olan ögelere dayanmaktadır (Baltacı, 2018: 259).

**Tablo 3.1: Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları**

Yaş Grupları	f	(%)
28 Yaş ve Altı	79	22,9
29-34 Yaş Arası	106	30,7
35-40 Yaş Arası	91	26,4
41 Yaş ve Üzeri	69	20,0
<b>Toplam</b>	<b>345</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3.1. incelendiğinde öğretmenlerin %22,9'u 28 yaş altı, %30,7'si 29-34 yaş arası, %26,4'ü 35-40 yaş arası ve %20,0'ı ise 41 yaş ve üzeridir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre dengeli bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 3.2: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları**

Cinsiyet	f	(%)
Kadın	221	64,1
Erkek	124	35,9
<b>Toplam</b>	<b>345</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3.2. incelendiğinde öğretmenlerin %64,1'i kadın ve %35,9'u ise erkektir. Günümüzde erkek öğretmen sayısının giderek artmasına karşılık öğretmenlik mesleğini yapan kadın sayısının daha yoğun olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.3: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları**

Medeni Durum	f	(%)
Evli	244	70,7
Bekar	101	29,3
<b>Toplam</b>	<b>345</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3.3. incelendiğinde öğretmenlerin %70,7'si evli ve %29,3'ü ise bekadır. Evli öğretmenlerin yoğun olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.4: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları**

Eğitim	f	(%)
Lisans	254	76,5
Lisansüstü	81	23,5

<b>Toplam</b>	345	100,0
---------------	-----	-------

Tablo 3.4. incelendiğinde öğretmenlerin, %76,5'i lisans mezunu ve %23,5'i ise lisansüstü eğitim kurumlarından mezun olmuştur. Lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin ise yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini yapabilmek için yasal olarak lisans mezunu olma zorunluluğunun bulunması, lisans mezunu öğretmenlerin yoğunlukta olmasını açıklamaktadır.

**Tablo 3.5: Öğretmenlerin Okul Türü Göre Dağılımları**

<b>Okul</b>	<b>f</b>	<b>(%)</b>
Anaokulu	19	5,5
İlkokul	51	14,8
Ortaokul	202	58,6
Lise	73	21,2
<b>Toplam</b>	345	100,0

Tablo 3.6. incelendiğinde öğretmenlerin %5,5'i anaokulu, %14,8'i ilkokul, %58,6'sı ortaokul ve %21,2'si lise eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Ortaokul eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yoğunlukta olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.6: Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları**

<b>Meslekteki Süre</b>	<b>f</b>	<b>(%)</b>
5 Yıl ve Altı	109	31,6
6-10 Yıl Arası	92	26,7
11-15 Yıl Arası	60	17,4
16-20 Yıl Arası	55	15,9
21 Yıl ve üstü	29	8,4
<b>Toplam</b>	345	100,0

Tablo 3.8. incelendiğinde öğretmenlerin %31,6'sı 1-5 yıl, %26,7'si 6-10 yıl, %17,4'ü 11-15 yıl, %15,9'u 16-20 yıl ve %8,4'ü 21 yıl ve üstü öğretmenlik mesleğini yerine getirmektedir. Mesleğe yeni başlayan 1-5 yıl arası öğretmenlerin yoğunlukta olduğu mesleki süre ilerledikçe öğretmenlik mesleğini yerine getiren bireylerin sayısının azaldığı görülmektedir.

**Tablo 3.7: Öğretmenlerin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımları Tablosu**

<b>Okulda Görev Süresi</b>	<b>f</b>	<b>(%)</b>
2 Yıl ve altı	145	42,0
3-4 Yıl	118	34,2
5 Yıl ve Üzeri	82	23,8
<b>Toplam</b>	<b>345</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3.9. incelendiğinde öğretmenlerin %42,0'ı 1-2 yıl, %34,2'si 2-4 yıl ve %23,8'i ise 5 yıl ve üzeri görev yapmaktadır. Eğitim sistemine uygun olarak rotasyon uygulamasının olması öğretmenlerin aynı okulda uzun yıllar görev yapmalarını önlemektedir. Bu anlamda okulda görev süresi uzadıkça öğretmenlerin sayısı azalmaktadır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın veri toplama araçları aşağıda gösterilmektedir.

#### **3.3.1. Mesleki İmaj Ölçeği**

Mesleki İmaj Ölçeği, 2015 yılında Ünsal tarafından geliştirilmiştir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin imaj algılarını belirleyen ölçek 31 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşan 3'lü Likert Tipi ölçektir. Ölçekte “Katılmıyorum” 1 puan, “Kısmen Katılıyorum” 2 puan ve “Katılıyorum” 3 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte öğretmenlerin alabileceği en yüksek puan 99 en az puan ise 33 olarak belirlenmiştir (Ünsal, 2015: 111).

Mesleki İmaj Ölçeği'nin, İletişim Becerileri alt boyutunda 11 soru, Sosyal boyutunda 10 soru ve Kişisel İmaj boyutunda ise 10 soru bulunmaktadır. Ölçeğin örneklem büyüklük katsayısı Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) 0,912' ve Cronbach Alpha" değeri ise 0,930 olarak saptanmıştır. İletişim Becerileri boyutu toplam varyansın %33,413, Sosyal Boyut toplam varyansın, %13,348, Kişisel İmaj boyutu ise toplam varyansın %5,283 açıklamaktadır. Üç faktör birlikte toplam varyansın, %52,049 açıklamıştır (Ünsal, 2015: 114). Yapılan geçerlik ve güvenirlik analizinde İletişim iletişim becerileri boyutu Cronbach Alfa değeri (a)=,907, kişisel imaj boyutu Cronbach Alfa değeri olan (a)=,834 ve sosyal boyut ise Cronbach Alfa değeri olan (a)=,834 olarak tespit edilmiştir.

### 3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından yılında çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota İş Doyum ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ve geçerlilik katsayısının Cronbach Alphasının 0.770 olduğu saptanmıştır (Çam, Cıtak, Gümüş, Bilge ve Ünal, 2005: 217). Minnesota İş Doyum Ölçeği, 5'li Likert Tipi ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir (Çam, Cıtak, Gümüş, Bilge ve Ünal, 2005: 219).

Ölçek 20 sorudan oluşmakta ve 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., 20. Sorular içsel doyum ve 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., 19. sorular dışsal doyum boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte içsel ve dışsal doyum boyutlarında bulunan puanın madde sayısına bölümü ortalamayı vermektedir. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir (Çam, Cıtak, Gümüş, Bilge ve Ünal, 2005: 220).

Bu araştırmada yapılan geçerlilik ve güvenilirlik İş doyumunu ölçeğinin içsel doyum boyutunun Cronbach Alfa değeri olan  $\alpha=,775$  ve dışsal doyum boyutunun ise Cronbach Alfa değeri olan  $\alpha=,714$  katsayısının ise güvenilir olduğu saptanmıştır.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veriler için oluşturulan anket formları İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izin ile okullara dağıtılmıştır. Mesleki imaj ve iş doyumunu anketlerinin cevaplandırılırken öğretmenlerin araştırmaya ilişkin soruları yanıtlanmış ve cevaplandırılması ise 10-15 dakika arasında sürmüştür.

### 3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Dağılımı

Araştırmada kullanılan mesleki imaj ve iş doyumunu ölçeklerini oluşturan alt boyutların hipotez testlerini yapabilmek için normallik testleri yapılarak hangi analiz yöntemlerinin seçileceğine karar verilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 3.8: Ölçek Boyutların Normallik Dağılımı Tablosu**

<b>Boyutlar</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>
İletişim Becerileri	,000	-,537	,037
Kişisel İmaj	,000	-,110	-,061
Sosyal İmaj	,000	-,412	,071
İçsel Doyum	,000	-,462	,67
Dışsal Doyum	,000	,639	-,625

Tablo 3.10. incelendiğinde mesleki imaj ve iş doyumu ölçeklerinin alt boyutlarının Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk katsayısının anlamlı çıkmasına karşılık verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Araştırmada parametrik testlerden Bağımsız Gruplar t-Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmasına karar verilmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt amaçlarına yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır.

#### 4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumunu algılarının düzeyleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 4.1: Öğretmenlerin Mesleki İmaj ve İş Doyumu Düzeyi Tablosu**

	$\bar{x}$	SS
İletişim Becerileri Boyutu	2,31	,424
Kişisel İmaj Boyutu	2,23	,427
Sosyal Boyut	2,02	,541
<b>Genel Mesleki İmaj</b>	<b>2,14</b>	<b>,305</b>
<hr/>		
İçsel Doyum	4,14	,627
Dışsal Doyum	3,40	,608
<b>Genel Doyum</b>	<b>3,69</b>	<b>,505</b>

Tablo 4.1. incelendiğinde mesleki imaj ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir.

Ölçeklerin aritmetik ortalamalarını değerlendirmek imaj algısı 3'lü likert olması nedeniyle aşağıdaki aralıklar referans olarak alınmıştır.

- 1,00-1,66 düşük
- 1,67-2,33 orta
- 2,34-3,00 yüksek

Genel olarak öğretmenlerin mesleki imaj algıları ( $\bar{x} = 2,14$ ,  $ss = ,305$ ) “orta” düzeydedir. Mesleki imaj algısını oluşturan alt boyutlardan öğretmenlerin iletişim becerileri algısı ( $\bar{x} = 2,31$ ,  $ss = ,424$ ) “orta” düzeyde, öğretmenlerin kişisel imajlarına



yönelik algısı ( $\bar{x} = 2,23$ ,  $ss = ,427$ ) “orta” düzeyde, öğretmenlerin sosyal imajlarına yönelik algıları ( $\bar{x} = 2,02$ ,  $ss = ,541$ ) “orta” düzeydedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinin 5’li likert ölçeğine göre hazırlanması nedeniyle aşağıdaki aralıklar referans olarak alınmıştır.

- 1,00-1,79 çok düşük
- 1,80-2,59 düşük
- 2,60-3,39 orta
- 3,40-4,19 yüksek
- 4,20-5,00 çok yüksek

Öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde genel doyum düzeyleri ( $\bar{x} = 3,69$   $ss = ,505$ ) “yüksek”, içsel doyum düzeylerinin ( $\bar{x} = 4,14$ ,  $ss = ,627$ ) “yüksek” ve dışsal doyum düzeyleri ( $\bar{x} = 3,40$ ,  $ss = ,608$ ) “yüksek” olarak saptanmıştır.

#### 4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, okul türü, meslekteki görev süresi ve görev yaptığı okuldaki görev süresine ilişkin bulgular aşağıda gösterilmiştir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin ortalama puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 4.2: Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları**

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
İletişim Becerileri	A.28 yaş altı	79	2,3615	,43888	3 341	1,156	,326	....
	B.29-34	106	2,3501	,41113				
	C.35-40	91	2,2869	,42715				
	D.41 ve+	69	2,2544	,42400				
	Toplam	345	2,3169	,42468				
Kişisel İmaj	A.28 yaş altı	79	2,2869	,46297	3 341	3,463	<b>,017</b>	<b>B&gt;D</b>
	B.29-34	106	2,2814	,43483				
	C.35-40	91	2,2399	,35417				
	D.41 ve+	69	2,0918	,43960				
	Toplam	345	2,2338	,42748				
Sosyal İmaj	A.28 yaş altı	79	2,1772	,60068	3	2,719	<b>,045</b>	<b>A&gt;B</b>

	B.29-34	106	1,9599	,52000	341			
	C.35-40	91	2,0082	,54192				
	D.41 ve +	69	1,9964	,47645				
	Toplam	345	2,0297	,54120				
	A.28 yaş altı	79	,31763	,03574				
Genel Mesleki İmaj	B.29-34	106	,29720	,02887	3 341	2,520	,058	---
	C.35-40	91	,29914	,03136				
	D.41 ve +	69	,30132	,03627				
	Toplam	345	,30532	,01644				
	A.28 yaş altı	79	4,1899	,63084				
İçsel Doyum	B.29-34	106	4,1384	,63724	3 341	,245	,563	---
	C.35-40	91	4,0806	,67648				
	D.41 ve +	69	4,2077	,53658				
	Toplam	345	4,1488	,62703				
	A.28 yaş altı	79	3,7468	,71256				
Dışsal Doyum	B.29-34	106	3,7547	,75073	3 341	,245	,865	---
	C.35-40	91	3,6960	,76441				
	D.41 ve +	69	3,6763	,53618				
	Toplam	345	3,7217	,70564				
	A.28 yaş altı	79	3,7424	,48285				
İş Doyumu	B.29-34	106	3,7160	,52033	3 341	,590	,622	---
	C.35-40	91	3,6473	,56649				
	D.41 ve +	69	3,6768	,41996				
	Toplam	345	3,6961	,50561				

Tablo 4.2. incelendiğinde Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi sonuçlarında öğretmenlerin yaşlarına göre kişisel imaja ilişkin görüşleri ( $F_{(3-341)} = 3,463$ ;  $p < 0,05$ ) ve sosyal imaj görüşleri ( $F_{(3-341)} = 2,719$ ;  $p < 0,05$ ) arasında bir farklılık vardır.

Farklılıkların hangi ikili gruplar arasında olduğunu gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına göre; 29-34 yaş arası öğretmenlerin kişisel imaja yönelik görüşlerinin ortalaması ( $\bar{X}=2,28$ ) 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından ( $\bar{X}=2,09$ ) yüksektir. 28 yaş altı öğretmenlerin sosyal imaja yönelik görüşlerinin ortalaması ( $\bar{X}=2,21$ ) 29-34 yaş arası öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından ( $\bar{X}=1,95$ ) yüksektir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin ortalama puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Gruplar t-Testi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 4.3: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p
İletişim Becerileri	Kadın	221	2,2921	,42214	343	-1,450	,148
	Erkek	124	2,3611	,42732			
Kişisel İmaj	Kadın	221	2,2428	,42977	343	,523	,602
	Erkek	124	2,2177	,42461			
Sosyal İmaj	Kadın	221	2,0124	,54211	343	-,791	,430
	Erkek	124	2,0605	,54041			
Genel Mesleki İmaj	Kadın	221	2,1293	,30483	343	-1,009	,314
	Erkek	124	2,1639	,30615			
İçsel Doyum	Kadın	221	4,1554	,61669	343	,259	,796
	Erkek	124	4,1371	,64744			
Dışsal Doyum	Kadın	221	3,7843	,70082	343	2,211	<b>,028</b>
	Erkek	124	3,6102	,70323			
İş Doyumu	Kadın	221	3,7278	,46796	343	1,560	,140
	Erkek	124	3,6395	,56415			

Tablo 4.3. incelendiğinde Bağımsız Gruplar t-Testi sonuçlarında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dışsal doyuma ilişkin görüşleri ( $t_{(343)} = 2,211$ ;  $p < 0,05$ ) arasında bir farklılık vardır. Buna göre kadın öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri ( $\bar{X} = 3,78$ ) erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinden ( $\bar{X} = 3,61$ ) yüksektir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin ortalama puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Gruplar t-Testi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 4.4: Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları**

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p
İletişim Becerileri	Evli	244	2,2905	,41683	343	-1,798	,073
	Bekar	101	2,3806	,43867			
Kişisel İmaj	Evli	244	2,1933	,40639	343	-2,752	<b>,006</b>
	Bekar	101	2,3317	,46218			
Sosyal İmaj	Evli	244	2,0256	,53634	343	-,218	,827
	Bekar	101	2,0396	,55535			
Genel Mesleki	Evli	244	2,1218	,30105	343	-1,897	,059

İmaj	Bekar	101	2,1900	,31162	343	-1,001	,317
	Evli	244	4,1270	,60691			
İçsel Doyum	Bekar	101	4,2013	,67343	343	-,297	,767
	Evli	244	3,7145	,70337			
Dışsal Doyum	Bekar	101	3,7393	,71430	343	-,946	,377
	Evli	244	3,6795	,48032			
İş Doyumu	Bekar	101	3,7361	,56259	343		
	Evli	244	3,7361	,56259			

Tablo 4.4. incelendiğinde Bağımsız Gruplar t-Testi sonuçlarında öğretmenlerin medeni durumlarına göre kişisel imaja ilişkin görüşleri ( $t_{(343)} = -2,752$ ;  $p < 0,05$ ) arasında bir farklılık vardır. Buna göre evli öğretmenlerin kişisel imaj düzeyleri ( $\bar{X}=2,19$ ) bekar öğretmenlerin kişisel imaj düzeylerinden ( $\bar{X}=2,33$ ) düşüktür.

Öğretmenlerin eğitimlerine göre mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin ortalama puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.5'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.5: Eğitim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları**

	Eğitim	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p
İletişim Becerileri	A. Lisans	264	2,3510	,42629	343	1,521	<b>,007</b>
	B. Lisansüstü	81	2,2058	,40220			
Kişisel İmaj	A. Lisans	264	2,2633	,41522	343	,088	<b>,021</b>
	B. Lisansüstü	81	2,1379	,45475			
Sosyal İmaj	A. Lisans	264	2,0199	,54836	343	,326	,544
	B. Lisansüstü	81	2,0617	,51921			
Genel Mesleki İmaj	A. Lisans	264	2,1647	,30843	343	1,157	<b>,011</b>
	B. Lisansüstü	81	2,0669	,28406			
İçsel Doyum	A. Lisans	264	4,1490	,62859	343	,003	,992
	B. Lisansüstü	81	4,1481	,62583			
Dışsal Doyum	A. Lisans	264	3,7778	,66243	343	4,979	<b>,008</b>
	B. Lisansüstü	81	3,5391	,80892			
İş Doyumu	A. Lisans	264	3,7280	,47902	343	4,923	<b>,034</b>
	B. Lisansüstü	81	3,5920	,57497			

Tablo 4.5. incelendiğinde Bağımsız Gruplar t-Testi sonuçlarında öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iletişim becerileri ( $t_{(343)} = 1,5721$ ;  $p < 0,05$ ); kişisel imaj ( $t_{(343)} = -,088$ ;  $p < 0,05$ ); genel mesleki imaj ( $t_{(343)} = 1,157$ ;  $p < 0,05$ ); dışsal doyum ( $t_{(343)} = 4,979$ ;  $p < 0,05$ ) ve genel iş doyumuna ilişkin görüşleri ( $t_{(343)} = 4,923$ ;  $p < 0,05$ ) arasında bir farklılık vardır.

Buna göre, lisans mezunu öğretmenlerin iletişim becerileri düzeyleri ( $\bar{X}=2,35$ ) lisansüstü öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=2,20$ ), lisans mezunu öğretmenlerin kişisel imaj düzeyleri ( $\bar{X}=2,26$ ) lisansüstü öğretmenlerin kişisel imaj düzeylerinden ( $\bar{X}=2,13$ ), lisans mezunu öğretmenlerin genel mesleki imaj düzeyleri ( $\bar{X}=2,16$ ) lisansüstü öğretmenlerin mesleki imaj düzeyinden ( $\bar{X}=2,06$ ) yüksektir. Ayrıca, lisans mezunu öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyi ( $\bar{X}=3,77$ ) lisansüstü mezunu öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,53$ ) ve lisans mezunu öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi ( $\bar{X}=3,72$ ) lisansüstü mezunu öğretmenlerin genel iş doyum düzeyinden ( $\bar{X}=3,59$ ) yüksektir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin ortalama puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 4.6: Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları**

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Anlamlı Fark
İletişim Becerileri	A Anaokulu	19	2,3918	,48766	3 341	,709	,547	---
	B. İlkokul	51	2,2593	,48415				
	C. Ortaokul	202	2,3339	,42124				
	D. Lise	73	2,2907	,37251				
	Toplam	345	2,3169	,42468				
Kişisel İmaj	A Anaokulu	19	2,4298	,35275	3 341	3,793	,011	A>B
	B. İlkokul	51	2,0784	,50701				
	C. Ortaokul	202	2,2467	,40696				
	D. Lise	73	2,2557	,41582				
	Toplam	345	2,2338	,42748				
Sosyal İmaj	A Anaokulu	19	2,0921	,71303	3 341	1,667	,174	---
	B. İlkokul	51	1,8922	,54373				
	C. Ortaokul	202	2,0705	,51256				
	D. Lise	73	1,9966	,55978				
	Toplam	345	2,0297	,54120				
Genel Mesleki İmaj	A Anaokulu	19	2,2666	,38136	3 341	4,027	,008	A>B C>B
	B. İlkokul	51	2,0348	,32655				
	C. Ortaokul	202	2,1685	,29980				
	D. Lise	73	2,1100	,26233				
	Toplam	345	2,1417	,30532				
İçsel Doyum	A Okul Öncesi	19	4,5088	,44953	3 341	2,558	,055	---
	B. İlköğretim	51	4,2026	,57379				
	C. Ortaokul	202	4,1205	,64672				

	D. Lise	73	4,0959	,62479				
	Toplam	345	4,1488	,62703				
Dışsal Doyum	A Anaokulu	19	4,1404	,75617	3 341	2,665	,048	A>C A>D
	B. İlkokul	51	3,7582	,53781				
	C. Ortaokul	202	3,7013	,73030				
	D. Lise	73	3,6438	,70125				
	Toplam	345	3,7217	,70564				
İş Doyumu	A Anaokulu	19	3,9368	,44623	3 341	2,019	,111	.....
	B. İlkokul	51	3,6814	,40062				
	C. Ortaokul	202	3,7042	,53886				
	D. Lise	73	3,6212	,47776				
	Toplam	345	3,6961	,50561				

Tablo 4.6. incelendiğinde Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi sonuçlarında öğretmenlerin okul türü değişkenine göre kişisel imaj ( $F_{(3-341)} = 2,793$ ;  $p < 0,05$ ), toplumsal statü ( $F_{(3-341)} = 5,337$ ;  $p < 0,05$ ) ve dışsal doyum ( $F_{(3-341)} = 2,665$ ;  $p < 0,05$ ) ilişkin görüşleri arasında bir farklılık vardır.

Farklılıkların hangi ikili gruplar arasında olduğunu gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına göre; anaokullarında çalışan öğretmenlerin kişisel imaj düzeyi ( $\bar{X}=2,42$ ) ilkokullarda çalışan öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=2,07$ ) yüksektir.

İlkokullarda çalışan öğretmenlerin genel mesleki imaja yönelik görüşleri düzeyi ( $\bar{X}=2,07$ ) anaokulu öğretmenlerinden ( $\bar{X}=2,09$ ) ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=2,34$ ) düşüktür.

Anaokullarında çalışan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyi ( $\bar{X}=4,14$ ) ortaokul öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,70$ ) ve lise öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=3,64$ ) yüksektir.

Öğretmenlerin mesleki görev sürelerine göre mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin ortalama puanlarının farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.7’de yer almaktadır.

**Tablo 4.7: Mesleki Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları**

	Mesleki Süre	N	$\bar{X}$	SD.	dt	F	p	Anlamlı Fark
İletişim Becerileri	A.1-5 Yıl	109	2,3129	,43905	4 340	,107	,980	--
	B.6-10 Yıl	92	2,3406	,45285				
	C.11-15 Yıl	60	2,3019	,36828				
	D.16-20 Yıl	55	2,3030	,38099				
	E.21 Yıl ve +	29	2,3142	,48711				
	Toplam	345	2,3169	,42468				
Kişisel İmaj	A.1-5 Yıl	109	2,2615	,45040	4 340	,593	,668	---
	B.6-10 Yıl	92	2,2663	,48106				
	C.11-15 Yıl	60	2,1972	,33120				

	D.16-20 Yıl	55	2,1848	,32183					
	E.21 Yıl ve +	29	2,1954	,51383					
	Toplam	345	2,2338	,42748					
Sosyal İmaj	A.1-5 Yıl	109	2,1583	,54503					
	B.6-10 Yıl	92	1,9348	,52528					
	C.11-15 Yıl	60	1,9708	,56765	4	2,495	,043	<b>A&gt;B</b>	
	D.16-20 Yıl	55	2,0091	,51136	340				
	E.21 Yıl ve +	29	2,0086	,51963					
	Toplam	345	2,0297	,54120					
Genel Mesleki İmaj	A.1-5 Yıl	109	,29862	,02860					
	B.6-10 Yıl	92	,31834	,03319					
	C.11-15 Yıl	60	,30778	,03973	4	,650	,627	---	
	D.16-20 Yıl	55	,26776	,03610	340				
	E.21 Yıl ve +	29	,35405	,06575					
	Toplam	345	,30532	,01644					
İçsel Doyum	A.1-5 Yıl	109	4,2630	,57926					
	B.6-10 Yıl	92	4,0362	,64138					
	C.11-15 Yıl	60	3,9500	,69657	4	4,289	,002	<b>C&lt;A</b> <b>C&lt;D</b>	
	D.16-20 Yıl	55	4,3152	,56807	340				
	E.21 Yıl ve +	29	4,1724	,56779					
	Toplam	345	4,1488	,62703					
Dışsal Doyum	A.1-5 Yıl	109	3,7125	,80440					
	B.6-10 Yıl	92	3,7790	,70629					
	C.11-15 Yıl	60	3,6556	,68331	4	,374	827	---	
	D.16-20 Yıl	55	3,7515	,63899	340				
	E.21 Yıl ve +	29	3,6552	,44972					
	Toplam	345	3,7217	,70564					
İş Doyumu	A.1-5 Yıl	109	3,7486	,54715					
	B.6-10 Yıl	92	3,6880	,49210					
	C.11-15 Yıl	60	3,6092	,53238	4	1,215	,304	---	
	D.16-20 Yıl	55	3,7536	,44575	340				
	E.21 Yıl ve +	29	3,5948	,41755					
	Toplam	345	3,6961	,50561					

Tablo 4.7. incelendiğinde Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi sonuçlarında öğretmenlerin görev yaptıkları süreye göre sosyal imaj ( $F_{(4-340)} = 2,495$ ;  $p < 0,05$ ) ve içsel doyuma yönelik görüşleri ( $F_{(4-340)} = 4,289$ ;  $p < 0,05$ ) arasında bir farklılık vardır. Farklılıkların hangi ikili gruplar arasında olduğunu gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına göre; 1-5 yıl öğretmenlik yapanların sosyal imaja yönelik görüşleri düzeyi ( $\bar{X}=2,15$ ) 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=1,93$ ) yüksektir. 11-15 yıl görev yapan öğretmenlerin içsel doyum düzeyi ( $\bar{X}=1,46$ ), 1-5 yıl arası öğretmenlik yapanların düzeyinden ( $\bar{X}=4,26$ ) ve 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin içsel doyum düzeyinden ( $\bar{X}=1,50$ ) düşüktür.

Öğretmenlerin okulda görev yaptıkları süre değişkenine göre mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik görüşlerinin ortalama puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi ile araştırılmıştır.

**Tablo 4.8: Okulda Görev Yapılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi Sonuçları**

	Süre	N	$\bar{X}$	SD.	dt	F	p	Anlamlı Fark
İletişim Becerileri	A. 2 Yıl ve altı	145	2,2920	,44789	2 342	2,657	,072	---
	B. 3-4 Yıl	118	2,2825	,37621				
	C. 5 Yıl ve Üstü	82	2,4106	,43951				
	Toplam	345	2,3169	,42468				
Kişisel İmaj	A. 2 Yıl ve altı	145	2,2333	,42555	2 342	4,642	<b>,010</b>	<b>C&gt;B</b>
	B. 3-4 Yıl	118	2,1582	,43190				
	C. 5 Yıl ve Üstü	82	2,3435	,40517				
	Toplam	345	2,2338	,42748				
Sosyal İmaj	A. 2 Yıl ve altı	145	2,0138	,57265	2 342	,230	,794	---
	B. 3-4 Yıl	118	2,0254	,48853				
	C. 5 Yıl ve Üstü	82	2,0640	,56082				
	Toplam	345	2,0297	,54120				
Genel Mesleki İmaj	A. 2 Yıl ve altı	145	2,1288	,29625	2 342	3,854	<b>,022</b>	<b>C&gt;B</b>
	B. 3-4 Yıl	118	2,1031	,30493				
	C. 5 Yıl ve Üstü	82	2,2203	,31118				
	Toplam	345	2,1417	,30532				
İçsel Doyum	A. 2 Yıl ve altı	145	4,2644	,61601	2 342	5,327	<b>,005</b>	<b>A&gt;B</b>
	B. 3-4 Yıl	118	4,0141	,61075				
	C. 5 Yıl ve Üstü	82	4,1382	,63710				
	Toplam	345	4,1488	,62703				
Dışsal Doyum	A. 2 Yıl ve altı	145	3,8000	,67632	2 342	5,641	<b>,004</b>	<b>B&lt;A</b> <b>B&lt;C</b>
	B. 3-4 Yıl	118	3,5480	,78268				
	C. 5 Yıl ve Üstü	82	3,8333	,59085				
	Toplam	345	3,7217	,70564				
İş Doyumu	A. 2 Yıl ve altı	145	3,7572	,47817	2 342	5,083	<b>,007</b>	<b>C&gt;A</b> <b>C&gt;B</b>
	B. 3-4 Yıl	118	3,5771	,56336				
	C. 5 Yıl ve Üstü	82	3,7591	,43526				
	Toplam	345	3,6961	,50561				

Tablo 4.8. incelendiğinde Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi sonuçlarında öğretmenlerin okulda görev yaptıkları süreye göre kişisel imaja yönelik görüşleri ortalaması ( $F_{(3-342)} = 4,642$ ;  $p < 0,05$ ), içsel doyum ( $F_{(3-342)} = 5,327$ ;  $p < 0,05$ ) ve dışsal doyuma ( $F_{(3-342)} = 5,641$ ;  $p < 0,05$ ) ilişkin görüşleri arasında bir farklılık vardır.

Farklılıkların hangi ikili gruplar arasında olduğunu gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına göre; okullarında 3-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin kişisel imaj düzeyleri ( $\bar{X} = 2,15$ ) 5 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerin kişisel imaj düzeylerinden ( $\bar{X} = 2,34$ ) düşüktür. Okullarında 5 yıl ve üzeri görev yapan



öğretmenlerin mesleki imaj düzeyleri ( $\bar{X}= 2,22$ ) 3-4 yıl görev yapan öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}= 2,10$ ) yüksektir. Okullarında 2 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri ( $\bar{X}=4,26$ ) 3-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=4,01$ ) yüksektir. Ayrıca okullarında 3-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri ( $\bar{X}=3,54$ ) 2 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,80$ ) ve 5 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinden ( $\bar{X}=3,83$ ) düşüktür. Son olarak okullarında 5 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ( $\bar{X}=3,759$ ), 2 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,757$ ) ve 3-4 yıl görev yapan öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=3,57$ ) yüksektir.

#### 4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki imajı ile iş doyumunu arasındaki anlamlı ilişki olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4.9: Öğretmenlerin Mesleki İmaj ve İş Doyumu İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları**

	İş Doyumu	
Mesleki İmaj	Pearson Korelasyon	,357**
	Sig.(2-tailed)	,000
	N	345

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

Tablo 4.9. incelendiğinde öğretmenlerin Mesleki imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasında ( $p=,000<,05$ ;  $r= ,357$ ) pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin mesleki imaj düzeyleri arttıkça iş doyumları da artmaktadır.

#### 4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarını nasıl yormadığının araştırılması için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde mesleki imaj bağımsız değişken ve iş doyumunu ise bağımlı değişkendir. Araştırmanın modeli ile belirlenen etkilerin ortaya konması için öncelikle genel mesleki imajın ve iş doyumunu nasıl etkilediği sonrasında ise içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının mesleki imaj tarafından açıklama gücüne ilişkin regresyon analizleri aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4.10: Öğretmenlerin Genel İş Doyumuna Yönelik Regresyon Sonuçları**

	<b>B</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>Beta</b>	<b>p</b>
Mesleki İmaj	,216	,030	,357	,000
Sabit	1,344	,114		,000

$$R^2 = ,128$$

$$\text{Düz } R = ,125$$

$$F_{(1-343)} = 50,223$$

$$**p < ,01$$

Tablo 4.10. incelendiğinde basit doğrusal regresyon analiz sonucuna göre ( $F_{(1-343)}=50,223$ ) Düzeltilmiş R değeri ,125'dir. Buna göre öğretmenlerin mesleki imaj algısı %12,5 düzeyinde genel iş doyumlarını açıklamaktadır.

**Tablo 4.11: Öğretmenlerin İçsel Doyumlarına Yönelik Regresyon Sonuçları**

	<b>B</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>Beta</b>	<b>p</b>
İletişim Becerileri	,074	,102	,050	,470
Kişisel İmaj	,158	,102	,108	,120
Sosyal İmaj	,095	,062	,082	,130
Sabit	3,442	,227		,000

$$R^2 = ,174$$

$$\text{Düz } R = ,030$$

$$F_{(3-341)} = 3,559$$

$$**p > ,01$$

Tablo 4.11. incelendiğinde çoklu regresyon analiz sonuçları ( $F_{(4-340)}=3,559$ ) Düzeltilmiş R değeri ,030'dur. Regresyon tablosunda  $p > ,01$  olması nedeniyle öğretmenlerin içsel doyumunun mesleki imaj boyutları tarafından açıklanmadığı saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin içsel doyumları farklı faktörler tarafından belirlenmektedir.

**Tablo 4.12: Öğretmenlerin Dışsal Doyumlarına Yönelik Regresyon Sonuçları**

	<b>B</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>Beta</b>	<b>p</b>
İletişim Becerileri	,265	,111	,160	,017
Kişisel İmaj	,231	,111	,140	,038
Sosyal İmaj	,166	,068	,127	,015
Sabit	2,254	,247		,000

$$R^2 = ,310$$

$$\text{Düz } R = ,088$$

$$F_{(3-341)} = 12,118$$

$$**p < ,01$$

Tablo 4.12. incelendiğinde çoklu regresyon analiz sonuçları ( $F_{(3-340)} = 12,118$ ;  $p < ,01$ ) anlamlıdır. Düzeltilmiş R değeri 0,088'dir. Buna göre öğretmenlerin iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal imaj algıları dışsal iş doyumlarını yaklaşık %9 düzeyinde açıklamaktadır. Standardize edilmiş katsayılar sütununda en yüksek Beta katsayısına sahip olan iletişim becerileri birinci sırada, kişisel imaj ikinci ve sosyal imaj ise üçüncü sırada öğretmenlerin dışsal doyumlarını açıklamaktadır.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışanların mesleklerine yönelik yaklaşımları işe yönelik olarak tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Mesleki imaj, çalışanların algılamalarına bağlı olarak çok boyutlu ve dinamik bir yapı göstermektedir. İş doyumu ise öğretmenlerin görev ve sorumluluklarına yönelik oluşturdukları tutumlardan oluşmaktadır. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumuna etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada elde edilen veriler, İstanbul ili Başakşehir ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan 345 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmanın bulguları ve bu bulguların yorumlanması ile elde edilen araştırmanın sonuçları ve öneriler yer almaktadır.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

##### 5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin genel mesleki imaj, iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal imaj algılarının “orta düzeyde” olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde genel iş doyumu ve dışsal doyum düzeylerinin ortanın üzerinde ve içsel doyumlarının ise yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, literatürdeki bazı sonuçlar ile uyumludur. Doğan (2018) ve Sönmez ve Cemaloğlu (2017) öğretmenlerin genel mesleki imaj algılarını orta düzeyde saptamıştır. Öğretmenlerin mesleki imajına yönelik farklı sonuçlar ortaya koyan çalışmalarda bulunmaktadır. Sönmez ve Cemaloğlu (2017) öğretmenlerin genel mesleki algısını orta düzeyde belirlemesine karşılık, sosyal statülerine ilişkin algı düzeylerini ortanın altı belirlemiştir. Ünsal (2015) benzer bir sonuç saptayarak öğretmenlerin toplumsal düzeydeki statülerine ilişkin algı düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir.

Ch'ing-Jiang'ın (1994) öğretmenlerin genel mesleki imaj algılarının düşük düzeyde olduğunu saptamıştır. Jung da (1995) öğretmenlerin mesleki imajlarını etkileyen

faktörlerin eğitim sisteminin niteliği, toplumda öğretmenlere verilen önem ve terfi ve ödül sistemi olduğunu belirtmiş ve bu faktörlerin olumsuz olması durumunda öğretmenlerin mesleki imaj düzeylerinin olumsuz etkilediğini saptamıştır. Gök ve Okçabol (1998) öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsünden kaynaklanan sorunlar nedeniyle mesleki imajının olumsuz düzeyde etkilendiğini belirtirken Karamustafaoğlu ve Özmen'de (2004) öğretmenlik mesleğinin saygınlığının toplumda azalması nedeniyle mesleki imajının yüksek olmadığını ve bu durumun öğretmenler tarafından kabul edildiğini ortaya koymuştur.

Buna göre öğretmenlerin genel mesleki imaj algılarının, iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal imaj boyutlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iletişim becerileri ve kişisel imaj boyutlarının sosyal imaj boyutundan yüksek ortalamaya sahip olması öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsünün daha düşük puan almasından kaynaklanmaktadır. Buna uygun olarak da öğretmenlerin mesleklerine yönelik imaj algıları da etkilenmiştir. Öğretmenlik imajının orta düzeyde çıkması öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsünün olumsuz olarak değerlendirilmesi ve ücretlerinin yeterli olarak görülmemesi anlamına gelebilir. Buna karşılık, öğretmenlik mesleğinin sosyal çıktısı olan eğitim hizmetinin önemli olduğu mesleğin doğasına ilişkin olarak kabul edilen “kutsal bir meslek olması” kabul edilmesi olabilir.

Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Balıkçı (2016), Kavutçu (2016) ve Yozgat (2019) öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirlerken Şahin (2013) öğretmenlerin genel iş doyumunu orta düzeyde saptamıştır. Araştırmanın sonuçları ile uyumlu bir başka sonuç ise öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden yüksek olmasıdır. Benzer şekilde Demirel (2006) ve Demir (2001) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin içsel iş doyumlarının dışsal iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu ve dışsal iş doyum düzeyinin öğretmenlerin genel doyum düzeylerini azalttığı saptamıştır. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Stemple (2004) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olarak saptamış ve öğretmenlerin genel iş doyumlarının farklı toplumlarda değişiklik gösterdiğini ücretlendirme ve iş yükünün farklı olması nedeniyle farklılıklar oluştuğu ortaya koymuştur.

Öğretmenler, işlerine yönelik olarak toplumsal fayda açısından yüksek bir doyuma sahip olmalarına rağmen ücret, eğitim kurumlarının yönetim politikaları ve iş arkadaşlığı açısından göreceli olarak daha düşük bir algı düzeyine sahip olması içsel doyum düzeyleri ile dışsal doyum düzeyleri arasındaki farkı açıklayabilir.

### **5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Yapılan analizlerde öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılıklar tespit edilmiştir. 29-34 yaş arası öğretmenlerin kişisel imaj algılarının 41 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha yüksek olarak saptanmıştır. Her iki yaş grubu açısından jenerasyon farklılıklarının olması kişisel imajlarına yönelik olarak farklılaşmaya neden olabilmektedir. 28 yaş altı öğretmenlerin sosyal imaj algı düzeyleri 29-34 yaş arası öğretmenlerden yüksek olarak belirlenmiştir. Ünsal (2015) ve yaş değişkenine yönelik farklılık saptamamış ancak Ölçüm ve Polat (2016) öğrenciler ile yaptığı araştırmada iletişim becerilerinde genç öğretmenlerin öğrenciler ile daha iyi anlaştığı ancak Y kuşağı öğretmenlerin öğrencileri dinledikleri, ancak onların sorunlarına çözüm bulmada yetersiz kaldıkları saptanmıştır.

29-34 yaş arası öğretmenlerin kişisel imaj algılarının 41 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha yüksek olması kıyafet seçimi, modayı takip etme, fiziksel özelliklerine yönelik olarak kişisel bakıma yönelik ilgileri ile açıklanabilir. 29-34 yaş arası öğretmenlerin Y kuşağında olması ve 41 yaş ve üstü öğretmenlere göre tutumlarının farklılaşması daha yüksek kişisel imaja sahip olmalarını açıklayabilir. 28 yaş altı öğretmenlerin sosyal imaja yönelik görüşlerinin ortalaması yüksek olması ise mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin algıları ile ilişkilidir. 29-34 yaş arası öğretmenlerin mesleki kariyerlerinin ilerlemesine paralel olarak öğretmenlik mesleğinin toplumsal imajı konusunda daha düşük puan almışlardır. Öğretmenlerin mesleğe başladığı ilk yıllarda mesleki imaj algılarının yüksek olduğu zaman içinde azaldığı da söylenebilir. Ayrıca, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin toplumsal düzeyde öğretmenlik mesleğinin imajının dönüşüm sürecini farklı dönemler itibari ile yaşamış olmaları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olabilmesi ihtimali kişisel imaj algılarının düşük olmasına neden olabilir. Ayrıca ekonomik anlamda son yıllarda öğretmenlik mesleğinin garantili bir meslek olarak değerlendirilmesi öğretmenlik mesleğinin tercih edilmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle 28 yaş altı öğretmenlerin sosyal imaj algıları yüksek olabilmektedir.

Kadın öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek olarak saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin toplumsal rolleri nedeniyle uzlaşmacı bir tutum sergilemeleri ve eğitim kurumunun kurallarını kabullenebilmeleri bu sonucu etkileyebilir. Literatürde cinsiyet değişkenine iş doyumuna yönelik farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sevimli ve İşcan (2005) kadınların yoğunlukta olduğu mesleklerde kadınların iş doyum düzeyleri erkeklere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Silah (2005) kadınların işe yönelik olarak süreklilik, uyum ve huzuru önemsediklerini ve bu durumun iş doyum düzeylerinin yüksek çıkmasına neden olduğunu ifade etmektedir. Buna karşılık Klassen ve Chiu (2010) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyumlarının daha düşük olduğu ve stres düzeylerinin de daha yüksek olduğu belirlemiştir.

Kadın öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılım, diğer öğretmenler ile iletişim ve anlaşma ile eğitime yönelik yaptığı faaliyetlerin takdir edilmesine ilişkin daha yüksek dışsal doyum düzeyine sahip olması öğretmenlik mesleğine yönelik yaklaşımları ile açıklanabilir. Kadın öğretmenlerin aile içindeki statüsünden kaynaklanan tutum ve yaklaşımları önemlidir. Kadın öğretmenlerin işlerini daha çok benimsemeleri ve işlerinin saygınlığının ve önemli olduğuna inanmalarının görüşlerini olumlu etkilediği söylenebilir.

Evli öğretmenlerin kişisel imaj düzeyleri bekar öğretmenlerden düşük olarak belirlenmiştir. Tunçbilek (2016), Yakut (2015) ve Öcal (2011) medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Fakat Vural (2014) evli öğretmenlerin ailelerine yönelik sorumluluklarının bekar öğretmenlere göre daha yüksek olması kişisel, bakım, modayı takip etme, kıyafetlerinin diğer insanlarda saygınlık uyandıracak şekilde uyumlu olması ve daha sağlıklı bir dış görünüşe önem vermelerini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

Evli öğretmenlerin ailelerine yönelik sorumluluklarının bekar öğretmenlere göre daha yüksek olması kişisel, bakım, modayı takip etme, kıyafetlerinin diğer insanlarda saygınlık uyandıracak şekilde uyumlu olması ve daha sağlıklı bir dış görünüşe önem vermelerini olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle çocuk sahibi öğretmenlerin ekonomik açıdan çocuklarına bütçe ayırması nedeniyle kişisel imajlarına yönelik tutumlarının olumsuz etkilendiği bu sonucu etkileyebilir.

Eğitim değişkenine göre lisans mezunu öğretmenlerin iletişim becerileri, kişisel imaj ve genel mesleki imaj algıları lisansüstü öğretmenlerden daha yüksek olarak saptanmıştır. Güven, Bakan ve Yeşil (2005) alışanların eğitim durumları yükseldikçe beklentilerinin artması nedeniyle mesleki imajı azaldığını ifade etmektedir.

Lisansüstü ğretmenlerin iletişim becerilerinin düşük olarak belirlenmesinde mesleki bilgi birikimlerinin daha yüksek olması nedeniyle farkındalıklarının iletişime yönelik algılarını etkilemiş olabilir. Lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin mesleki sonuç beklentilerinin daha yüksek olmasına karşılık eğitim sisteminde terfi ve cretlendirme sisteminde yaşanan sorunlar nedeniyle beklentilerinin gerçekleşmemiş olması mesleki imaj algısını olumsuz etkileyebilmektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin mesleki açıdan öğretmenliğin ulaşabilecekleri uygun bir meslek olarak kabul etmeleri de genel mesleki imaj algılarının yüksek çıkmasını sağlayabilmektedir.

Lisans mezunu öğretmenlerin dışsal doyum düzeyi lisansüstü öğretmenlerden yüksektir. Kavutçu (2016) ve Yozgat (2013) ğretmenlerin eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilemediğini saptamıştır. Buna karşılık Balıkçı (2016) ve Kılıç (2016) eğitim düzeyi düşük öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yakut (2015) lisansüstü eğitim yapmış öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerden daha düşük olduğunu saptamıştır. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Bu durum, lisansüstü mezunlarının eğitim sistemine yönelik eleştirel bakış açısı ile açıklanabilir. Ayrıca, ğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları ile eğitim yöneticisi olmayı istemeleri arasındaki ilişkide kıdem ve terfi sistemlerine yönelik olumsuz tutumları da etkili olabilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinde iletişim becerileri iyi bir dinleyici olmak, sabırlı olmak, sözlü ve sözsüz iletişimi etkin bir Şekilde kullanmak ve yönlendirici olmak ile ilişkilidir. Lisansüstü ğretmenlerin iletişim becerilerine yönelik görüşlerinin düşük olması mesleki bilgi birikimlerinin daha yüksek olması nedeniyle farkındalıklarının iletişime yönelik algılarını etkilemiş olabilir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin kişisel imaj algılarının düşük olması eğitimlerinin yüksek olması nedeniyle bireysel olarak daha iyi görünmek isteği ile açıklanabilir.



Lisans mezunu öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin lisansüstü mezunlarına göre yüksek olması eğitim yönetimi ve deneyimi konusunda daha fazla bilgiye sahip lisansüstü mezunlarının eğitim sistemine yönelik eleştirel bakış açısı ile açıklanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları ile eğitim yöneticisi olmayı istemeleri arasındaki ilişkide kıdem ve terfi sistemlerine yönelik olumsuz tutumları da etkili olabilir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin bu yöndeki tutumu genel iş doyumlarının düşük çıkmasına da neden olabilir.

Anaokullarında çalışan öğretmenlerin kişisel imaj düzeyi ilkokullarda çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu ve ilkokullarda çalışan öğretmenlerin toplumsal statülerine yönelik görüşleri düzeyi, anaokulu ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin düzeyinden düşük olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan anaokulu öğretmenlerin sayıca az olmaları bu sonucu etkilemiş olabilir. Ayrıca, anaokulu öğretmenlerinin toplumsal statülerine yönelik algılarının daha yüksek olması anaokulu öğretmenliğinin toplumda uzmanlık mesleği olarak görülmesi ve imajının olumlu olması ile açıklanabilir.

İlkokullarda çalışan öğretmenlerin genel mesleki imaj algılarının okul öncesi ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerden düşük çıkması iş yükü ile açıklanabilir. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin iş yükünün daha ağır olması nedeniyle mesleki imaj algıları düşük olabilmektedir. Klassen ve Chiu (2010) iş yükünün mesleki imaj algısını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Anaokullarında çalışan öğretmenlerin dışsal tatminleri ortaokul ve lise öğretmenlerinden yüksek olarak saptanmıştır. Anaokulu öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri de ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerden daha farklı çalışma koşullarına sahip olması da dışsal tatmin düzeylerini olumlu etkilemiş olabilir. Türk Eğitim Derneği (2014) tarafından yapılan araştırmada en düşük mesleki imaj algısına sahip öğretmenlerin meslek lisesinde görev yapan öğretmenler olduğu saptanmıştır.

1-5 yıl öğretmenlik yapanların sosyal imaja yönelik görüşleri düzeyi, 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlerin düzeyinden yüksektir. Mesleğe yeni başlayan bireylerin yeni bir işe sahip olmak, eğitim aldığı alanda iş bulmaları ile sosyal imaj algılarının güçlü olması bu durumu etkileyebilmektedir. 11-15 yıl görev yapan öğretmenlerin içsel doyum düzeyi 1-5 yıl arası öğretmenlik yapanların düzeyinden ve 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin içsel doyum düzeyinden düşüktür. İş doyumunun yıl ve meslekte geçen süreye göre “U” şeklinde bir formasyona sahip olması mesleğe

başlanılan ilk yıllarda yüksek olan iş doyum düzeyinin giderek azalmasına karşılık orta yaş üzerinde tekrar artışa geçtiği söylenebilir (Robbins ve Judge, 2012). İçsel iş doyumuna yönelik olarak mesleğin ilk yıllarında içsel doyumun yüksek olması ve zaman içinde içsel doyumun azalması elde edilen geri dönütlere ile ilişkili olduğu kadar mesleki beklenti ile de açıklanabilir. 16-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin mesleki sonuç beklentilerinin azalması içsel doyumlarının artmasına neden olmaktadır. 40 ve 50 yaş üstü çalışanların kariyer kavramına bakış açılarının değişmesi ile iş doyum düzeylerinin tekrar artışa geçtiği saptanmıştır (Yelboğa, 2007, Özkalp ve Kirel, 2016).

Okullarında 3-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin kişisel imaj düzeyleri 5 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerin kişisel imaj düzeylerinden düşüktür. Öğretmenin okulda görev yapma süresi ile okulun bulunduğu sosyoekonomik ortama uyum sağlaması arasında bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin okulda görev süreleri arttıkça kişisel imaja yönelik algıları olumlu etkilenmektedir. Ayrıca okullarında 2 yıl ve altı görev yapan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri 3-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin düzeyinden yüksektir. Bu durum, okulda görev yapan öğretmenlerin sosyal çıktıya ilişkin görüşlerinin oluşması için zamana ihtiyaç duymaları nedeniyle ortaya çıkmış olabilir. Benzer şekilde okullarında 3-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri, 2 yıl ve altı ve 5 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinden düşüktür. Öğretmenin eğitim kurumuna yeni başlaması ile oluşan dışsal doyum düzeyi görev süresi içinde azalmakta sonrasında örgütsel kültüre uyum ve kabullenme süreci ile artabilmektedir.

### **5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imaj algılarının düzeyi arttıkça iş doyumları da artmakta ve her iki değişkenin de aralarında aynı yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerine ilişkin değerlendirmeleri ortaya koyacakları çaba ve enerjinin de etkilenmesine neden olmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal düzeyde saygın olması ve sahip olduğu olanakların meslek çalışanlarının iş doyumunu etkilediği saptanmıştır (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017).

Sis Çelik vd. (2013) meslek imajının çalışanların tutumlarını olumsuz ya da olumlu etkilediğini, zihinde oluşan genel imaj algısının dinamik bir yapı içinde iş doyumunu destekleyici ya da önleyici bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Uzmanlık bilgisine sahip profesyonel bir uğraşı alanı olarak öğretmenlik eğitim sisteminde yaşanan sorunlar, ücret düşüklüğü ve yaşam standartları olarak yüksek bir sosyal statüye ulaşamamaları nedeniyle hem mesleki imaj hem de iş doyumlarını etkileyebilmektedir (TEDMEM, 2014). Mesleki imajı olumsuz olan öğretmenlerin kendi doğasına, yeteneğine uygun olmayan fakat yapmak zorunda olduğu bir meslekten dolayı mutsuz olması da iş doyumunu etkileyen bir faktör olarak saptanmıştır (Şakar, 2010).

#### **5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma**

Öğretmenlerin mesleki imaj algılarının iş doyumlarını yordamasına ilişkin olarak yapılan regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin mesleki imaj algısı genel iş doyumlarını %12,5 düzeyinde açıklamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin içsel doyumunun mesleki imaj boyutları tarafından açıklanmadığı saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin içsel doyumları farklı faktörler tarafından belirlendiği, öğretmenlerin iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal imaj algıları dışsal iş doyumlarını %8,8 düzeyinde açıkladığı saptanmıştır.

Öğretmenlik mesleğinin imajını pek çok faktörün etkisi altında olmasına karşılık; mesleğin özelliği, sosyal statüsü ve kişisel imaj ve toplumsal düzeyde mesleğe yönelik tutumlar tarafından belirlenmesi dışsal tatmin üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Buna göre, eğitim sisteminde öğretmenlerin diğer paydaşlar ile ilişkileri, ücretlendirme sistemi ve sosyal statüsü öğretmenlerin dışsal tatmini etkilediği saptanmıştır. Çelep (2000) iş tatmininde daha çok ücret, ödül ve terfi gibi dışsal ödüllendirmelerin etkili olduğunu belirtmiştir. Yine öğretmenlerin, yönetim tarafından desteklendiklerini algıladıklarında işe olan bağlılıklarının arttığı ve görev alma noktasında daha olumlu yaklaşımlar gösterdiği tespit edilmiştir (Demir, 2019: 132). Öğretmenlerin mesleklerine yönelik imaj algılarının iş tatminini etkileyen dış faktörler olan terfi imkânı, kurum politikası ve uygulamalar, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi gibi konuların mesleğin imajı ile ilgili ilişkisi olduğu söylenebilir.

## 5.2. Öneriler

Öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik olarak araştırmada elde edilen sonuçlara göre öneriler aşağıda gösterilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki imaja yönelik olarak algılarını etkileyen toplumsal statü ve sosyal imaja yönelik algılarının olumlu yönde değişmesi ücret ile ilişkilidir. Türk eğitim sisteminde öğretmen maaşlarının OECD ortalamalarına göre iyileştirilmesi ve devlet memuru statüsünde çalışan doktor ve mühendis ücretlerine uygun bir düzenleme yapılması öğretmenlerin toplumsal statüsüne ilişkin algılarını olumlu yönde etkileyebilir.

Eğitim sisteminin merkeziyetçi yapısı nedeniyle öğretmenlerin mesleki imaj ve dışsal doyum düzeylerinin artırılması için karar alma süreçlerine katılımlarının etkinleştirilmesi faydalı olabilir. Özellikle, okul içinde öğretmenlerin eğitim ve öğretime yönelik kararlarda söz sahibi olması özellikle dışsal iş tatmini açısından önemli bir adım olarak görülebilir.

Öğretmenlik mesleğinin imajının toplumsal düzeyde artırılması açısından başarılı öğretmenlerin kişisel gelişimlerine önem verecek şekilde hizmet içi eğitim programlarına alınması yurt dışı eğitimler ile öğretmenlerin kişisel gelişimlerinin örnek olacak şekilde bütünsel düzeyde yaklaşım önemlidir. Öğretmenlik mesleğinin imajının sadece ücret artırımı ve yönetim yaklaşımları ile açıklanamayacağı için, öğretmenlerin hem eğitim fakültelerinde hem de göreve başladıktan sonra mesleki gelişimleri desteklenmelidir.

Öğretmenlerin dışsal iş tatminlerini etkileyen kişisel imaj ve toplumsal statüye ilişkin çalışmaların basın yayın organları tarafından desteklenmesi, toplumdaki öğretmen imajına yönelik olumsuz algıların iyileştirilmesi için kurumsal iletişim çalışmalarına ağırlık verilebilir.

Öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik bu araştırma İstanbul ili sınırlarında ve niceliksel analiz yöntemine göre yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleklerine ve işlerine yönelik tutumlarının belirlenmesi ve problemlerin kök analizlerinin yapılabilmesi için bütün Türkiye'nin farklı bölgelerindeki öğretmenleri kapsayan derinlikli görüşmeye dayalı nitel araştırmalar faydalı olabilir.

## KAYNAKÇA

- Akbaşlı, S. (2009). Öğretmenlik Mesleğinin Özellikleri, Eğitim Sisteminde Öğretmen Yetiştirme Rolü, Öğretmen Yetiştirme Alanında Uygulamalar ve Gelişmeler. K. Kiroğlu ve C. Elma (Ed.), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara: Pegem Yayıncılık, 276-317.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4): 1-25.
- Alkan, C. (2000). Meslek ve Öğretmenlik Mesleği. K. Sönmez (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Alparslan, C. (2010). Öğretmen Yeterliğinin Güncel Sorunsalı: Bilgi ve İletişim Teknolojileri. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II: 16–18 Mayıs 2010*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 225-227.
- Aronson, E., Wilson, T. D. ve Akert, R. M. (2012) *Sosyal Psikoloji*. (O. Gündüz, Çev.), Okhan, İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel.
- Kızılcık-Özkan, Z., Ünver, S., Avcıbaşı, İ. M., Semerci, R., & Yıldız-Fındık, Ü. (2017). Bir Grup Hemşirelik Öğrencisinin Mesleğe Yönelik İmaj Algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 19(1): 38-47.
- Ayçiçek N. (2013). *Okul Yöneticilerinin imajları hakkında öğretmenlerin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Aydınlioğlu, Ö. (2014). *Kent imajı ve kent imajının ölçümü, kahramanmaraş kenti imajı üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bağçeci, B., Çetin B. ve Ünsal S. (2013). Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12 (1): 4-48.
- Bahadınlı, H. S. (2013). *İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (ilaç, tekstil ve otomotiv sektörlerinde bir araştırma)* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, Ö. (2005). *Kurumsal İmaj*. Konya Tablet Yayınları.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1): 231-274.
- Balıkçı, M. (2016). *İstanbul ili şişli ilçesi okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminlerinin araştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, *İşletme Anabilim Dalı Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım N. (2014). *Örgütsel Davranış Ders Notları*, Sunum, Ankara, Başkent Üniversitesi, <https://slideplayer.biz.tr/slide/12910236/> [01.09.2019].
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Yayınları.
- Bayrak Kök, S. (2016). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1): 291-314.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul. Beta.
- Birnbaum, D. and Somers M. J. (1986). The Influence of Occupational Image Subculture on Job Attitudes, Job Performance, and the Job Attitude-Job Performance Relationship. *Human Relations*. 39(7), 661-673.
- Bolat, İ. O. (2006). *Konaklama işletmelerinde iş görenlerden yansıyan kurumsal imajın analizi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bowling, N. A., and Hammond, G. D. (2008). A Meta-Analytic Examination Of The Construct Validity Of The Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale, *Journal of Vocational Behavior*, 63–77.
- Bulduklı, Y. (2015). *İmaj Yönetimi: Yaklaşımlar, Taktikler, Stratejiler*. İstanbul: Literatürk Academia.
- Büyüköztürk, Ş. Kılıç Çakmak, E., Akgün Ö E. Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. Aşan Azizoğlu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı.
- Ch'ing-Jiang, L. (1994). Occupational Prestige and Professional Image of Teachers In Taiwan: a Comparison of Three Surveys. *Chinise Education And Society*, November (1), [https://www.tandfonline.com/author/Ch%27ing-jiang%2C+ Li n](https://www.tandfonline.com/author/Ch%27ing-jiang%2C+Li+n) [01.09.2019].
- Çağlar, İ. (2005). KOBİ'lerde İş Tatmininin Sektörler İtibariyle Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2): 153-164.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 9-18.
- Çam, O., Cıtaç, E. A., Gümüş, A., Bilge, A., & Ünal, G. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6: 213-220.

- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15): 33-53.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2): 207-237.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (3): 79-94.
- Çetin, S. ve Tekiner, M. A. (2015). Kurumsal İmajın Temel Belirleyicileri: Emniyet Teşkilatı Örnekleme İç Paydaş Anketi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (1): 418-440.
- Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı.
- Çevik Kılıç, (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (36): 193-235.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ölçülmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, E. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: eğitim sektörü üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, E. (2019). *Yönetim süreçleri bağlamında bilgievlerinin incelenmesi: Küçükçekmece Belediyesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Deniz, M. (2005) Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu, M. Tikici (Ed), *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ed. Mehmet Tikici, Ankara: Nobel Yayıncılık, 235-254.
- Dikici, A. M. (2005), *Dönüştürücü liderliğin iş tatminine etkisi- gap bölgesi ve çevre illerde bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dinçer, M. K. (2001). *Kişisel İmaj*. İstanbul: Alfa.
- Doğan Ö. (2018). *Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Dost A. ve Bahçecik A. N. (2015). Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği Geliştirilmesi, *GOP Taksim EAH JAREN*, 1(2): 51-59.

- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görevli coğrafya öğretmenlerinin iş tatminleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Durmuşçelebi, M., Yıldız, N. ve Saygı, E. (2017). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7 (7): 8-32.
- EARGED. (2009). *Çağdaş Öğretmen Profili*. <http://otmg.meb.gov.tr>. [10.16.2019].
- Eğitim İzleme Raporu (2019). *Öğretmenler*. <http://www.egitimreformugirisimi.org/wpcontent/uploads/2017/03/Ogretmenler.22.11.18.pdf> [01.09.2019].
- EĞİTİM-BİR SEN. (2004). *Öğretmen Sorunları Araştırması*. Ankara: EĞİTİM-BİR SEN.
- EĞİTİM-BİR SEN. (2014). *Türkiye ve Dünya'da Öğretmenlik*. [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/yayinlarimiz/246-egitimbirsensen.org.tr-246.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/246-egitimbirsensen.org.tr-246.pdf) [20.08.2019].
- Erbaş, H. (2010). *Öğretmenlerin iş tatminlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem A. R. (1975). İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları. *PAÜ. Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3): 68-76.
- Erdem A. R. ve Şimşek S. (2013). Öğretmenlik Meslek Etiğinin İrdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (15): 186-213.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu S. Z., ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1): 17-26.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta.
- Erkmen, T., ve Çerik, Ş. (2007). Kurum İmajını Oluşturan Kurum kimliği Boyutları Bağlamında Örgüte Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (28): 107-119.
- Faragher, E. B., Cass, M., and Cooper, C. L. (2005). The Relationship Between Job Satisfaction And Health: A Meta-Analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (2): 05–112.
- Fidan M. (2002). İmaj Analizi ve Kurum İçi Halkla İlişkiler Çalışmaları. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2(12): 499-50.
- Fidan, A. (2013). Kişisel ve Kurumsal Açından İmaj Oluşturma, İmaj Yaratma ve İmaj Yenileme Süreçlerine İlişkin Tespitler ve Bireysel / Kurumsal İmaj Oluşturma ve İmaj Koruma Modeli Önerisi: *Kent Akademisi, Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi*, 6(3): 63-75.



- Geçikli, F. (2012). *Kurum İmajı*. Erzurum: Fenomen.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Ltd.
- Gök, F., & Okçabol, R. (1998). *Öğretmen profili Araştırma Raporu: Araştırma Sonuçları*. Eğitim Sen.
- Gökçe, F. ve Sezer, D. (2012). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları (Uludağ Üniversitesi Örneği). *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1): 1-23.
- Gökçe, O. ve Demiray, U. (2004). Medya-Terör İlişkisi ya da İkilemi. Editörler: Gökçe, O. ve Demiray, U.). *Terörün Görüntüleri Görüntülerin Terörü*, Konya: Çizgi Kitabevi, 245-259.
- Gönülaçar, Ş. (2016). *Türkiye’de Öğretmen İmajı*, [https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye\\_de\\_%C3%96%C4%9Fretmen\\_%C4%B0maj%C4%B1\\_ve\\_%C4%B0tibar%C4%B1\\_%C3%9Czerine\\_Bir\\_%C4%B0nceleme](https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye_de_%C3%96%C4%9Fretmen_%C4%B0maj%C4%B1_ve_%C4%B0tibar%C4%B1_%C3%9Czerine_Bir_%C4%B0nceleme) [11.11.2019].
- Gültekin, B. (2005). Türkiye’nin Uluslararası İmajında Yükselen Değerler ve Eğilimler. *Selçuk Üniversitesi İletişim Dergisi*, 4(1):126-140.
- Gümüş, M. (1995). *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*. İstanbul: Alfa.
- Gündüz, H. B. (2004). Bir Meslek Olarak Öğretmenlik. Karslı, M.D. (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürüz, D. (2004). *Halkla İlişkiler ve Tanıtım Faaliyetlerinin Etkinliğinde İzlenim (İmaj) Yönetimi (Kurum İmajından Kişisel İmaja)*. <https://docplayer.biz.tr/8725938-Halkla-iliskiler-ve-tanitim-faaliyetlerinin-etkinliginde-izlenim-imag-yonetimi-kurum-imagindan-kisisel-ima.html> [11.11.2019].
- Güven, D. (2010). Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye’de Öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2): 13-21.
- Güven, M., Bakan İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1): 127-151.
- Herdman E. A. (2012). Meslekler ve Profesyonellik, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(2): 3-7
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015), Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4): 1-24.

- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U (2010), Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195-216.
- Judge, H. (1995). The Images Of Teachers. *Oxford Review Of Education*, 21(3): 42-59.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Karaçoban, Ö. (2019). *Bağımsız muhasebecilerin mesleki imaj algıları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Karaman, M., vd. (2013). Sakarya İlinde Görev Yapan Öğretmenlerin Gözüyle Öğretmenlik Mesleğinin Statüsü ve Saygınlığı, *VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı II*:105-110.
- Akkaya, N. (2009). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (25), 35-42.
- Karamustafaoğlu, O. ve Özmen, H. (2004). Toplumumuzda ve Öğretmen Adayları Arasında Öğretmenlik Mesleğine Verilen Değer Üzerine Bir Araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 2(6): 34-49.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini. İlişkisi, *Yönetim*, 20(63), 59-76.
- Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (Denizli ili Merkezefendi ilçe örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kayaoğlu A. Gökdağ R. ve Kirel, Ç. (2011). *Sosyal Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Kılıç, Y. (2016). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki Düzeyleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 259-267.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy And Job Satisfaction: Teacher Gender, Years Of Experience, And Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3): 741-756.
- Koç, H. Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 13-22.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Küçüköğlü, A. ve Kaya, H. İ. (2007). Öğretim Hizmetinin Niteliğini Artırmada Öğretmen Yeterlikleri. A. S. Saracaloğlu ve H. H. Bahar (Ed.). *Öğretim ilke ve Yöntemleri*, İstanbul: Lisans Yayıncılık.

- Martineau, P. (2009). Sharper Focus for the Corporate Image. *Harvard Business Review*, (36): 49-58.
- MEB. (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri*. [http://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_12/11115355\\_YYRETMENL\\_YK\\_MESLEY\\_Y\\_GENEL\\_YETERLYKLERY.pdf](http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENL_YK_MESLEY_Y_GENEL_YETERLYKLERY.pdf) [01.09.2019].
- MEB. (2018). *2016-2017 İstatistik Verileri*. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü, Ankara: MEB Matbaası.
- Meral, Ü. (2016). *Demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi: ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan araştırması (Gaziantep ili Nizip ilçesi)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Mosca, J. B. and Buzza, J. (2013). Clothing and The Affects on A Teacher's İmage: How Students View Them. *Contemporary Issues in Education Research* (Online), 6 (1): 59-66.
- Ocak G., Gündüz M., Özdemir M. A. ve Kaya Ü. (2005). Öğretmenlerde Sosyal Statü Sorunları, XIV. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde Sunulmuş Bildiri*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Odabaşı, H. (2010). *Kamuda ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: sağlık sektörü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ovalıoğlu, N. (2007). *Kurumlarda kimlik ve imaj değişimi süreci: Arçelik firması örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi (İstanbul ili Maltepe ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ölçüm, D. ve Polat, S. (2016), Öğretmen İmajının Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi. *Journal of Teacher Education and Educators*, 5(3): 361-397.
- Önen S. M. ve Kanayran, H. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2): 43-54.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler: Balıkesir ve Erdek Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14): 141-166.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin

İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1): 39-51.

Özalkuş, A. (1994), *Kurum imajının oluşumunda pr'in rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Bölümü, İstanbul.

Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 251-281

Özdemir, Y. B. (2010). *Öğretmen kimliği: Sınıf öğretmenleri üzerine sosyolojik bir çalışma (Malatya örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.

Özer, P. S. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları. C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve Motivasyon*, Ankara: Nobel.

Özgüven, İ. E. (2016). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Nobel.

Özkalp E. ve Kırel Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Öztürk, H. İ. (2002). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: HD Yayıncılık.

Özüpek, N. (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Tablet Yayınları.

Pelit, E., & Öztürk, Y. (2010). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 43-72.

Peltekoğlu, F. B. (2016). *Halkla İlişkiler Nedir?* İstanbul: Beta Yayınları.

Polat, S. ve Arslan, Y. (2015). *Örgütsel Yaşamda İmaj: İmaj Geliştirme ve Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem Çev.). İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Sabancıoğulları, S. ve Doğan S. (2011). Profesyonel Kimliğin Dışa Yansıyan Boyutu: Profesyonel İmaj ve Hemşirelik, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergi*; 8(2): 28-37.

Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Bahar 7(2): 393-423.

Sarıoğlu Uğur, S. ve Uğur, U. (2015). Yöneticilerin Kişisel İmaj ve Kurumsal İmaj Algılamaları: Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41): 1286-1295.

Sarıtaş, S. Çıtlık, Derin, N. Sarıtaş, S. (2014). Hemşirelik Öğrencilerinde Mesleki İmaj Algısının Meslekte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1): 29-32.

- Saruhan, Ş.C. ve Yıldız, M.L. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi, Teori ve Uygulama*. İstanbul: Beta.
- Serim Bahadanlı, H. (2013). *İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi (ilaç, tekstil ve otomotiv sektörlerinde araştırma)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1): 55-64.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Sis Çelik, A., Pasinlioğlu, T., Kocabeyoğlu, T. ve Çetin, S. (2013). Hemşirelik Mesleğinin Toplumdaki İmajının Belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3): 147-153.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2011). *Mesleki Etik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sönmez E. ve Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4): 2117-2141.
- Stemple, J. D. (2004). *Job Satisfaction of High School Principals in Virginia* (Unpublished Doctoral Dissertation). Iowa State University.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* X(I): 142-167.
- Şakar, M.C. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin etik görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- TBMM. (1979). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> [01.09.2019].
- TBMM. (2006). *Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun*. <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5204.html> [12.12.2019].
- TDK. (2019). *Meslek*. <http://sozluk.gov.tr/> [01.09.2019].
- TEDMEM. (2014). *Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği*. Ankara: TEDMEM Rapor Dizisi 3.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17): 559-1566.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 23-45.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Tolungüç, A. (1992). Tanıtım ve İmaj. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 11-19.
- Topaloğlu T. (2019). *Locke'un Amaç Saptama Kuramı (Goal Setting Theory)*. <https://www.e-motivasyon.net/lockeun-amac-saptama-kurami-goal-setting-theory.html> [01.09.2019].
- Tran, M. A., Nguyen, B., Melewar, T. and Bodoh, J. (2015). Exploring The Corporate Image Formation Process. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 18 (1): 86-114, [https://www.researchgate.net/publication/269114250\\_Exploring\\_the\\_Corporate\\_Image\\_Formation\\_Process](https://www.researchgate.net/publication/269114250_Exploring_the_Corporate_Image_Formation_Process) [01.09.2019].
- Tunçbilek, S. (2016). *Özel eğitim okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik duygusu ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Ankara örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Türkkahraman, M. (2004). *Günümüzün büyüğü imaj ve gerçek hayat. Sosyoloji Konferansları*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Uçan, A. (2001). Türkiye'de Öğretmenlik Mesleğine Genel Bakış. *Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimde Kalite Paneli*. Ankara: MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 53-102.
- Uluçay D. M. (2018). Üniversitelerde Kurumsal İmaj Ölçümü, Dumlupınar Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55: 17-36.
- Ünsal S. (2015). *Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ünsal S. (2018). Türkiye'de Öğretmenlik Mesleğinin Statüsüne İlişkin Bir Pareto Analizi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2): 111-130.
- Vatan Tüccar, D. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş tatminleri: Bayrampaşa örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Vural, Z. (2014). *Sağlık çalışanlarında örgütsel stresin iş tatmini ile ilişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Weiqi, C. (2007). The Structure Of Secondary School Teacher Job Satisfaction And Its Relationship With Attrition And Work Enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5): 17-31.
- Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelboğa, A. (2007), Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-18

Yozgat, c. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yurdakul, S., Gür, B.S., Çelik, Z. ve Kurt, T. (2016). *Öğretmenlik Mesleği ve Mesleğin Statüsü*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.



## EKLER

### EK-1 ANKETLER

#### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisini araştırmak için hazırlanmıştır. Dolayısıyla anketlere vereceğiniz cevapların gerçekçi olması oldukça önemlidir. Değerli zamanınızı bizlere ayırdığınız için ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

**Yaşınız** :

**Cinsiyetiniz:** : a) Kadın b) Erkek

**Medeni Durumunuz:** : a) Evli b) bekar

**Eğitim Durumunuz:** : a) Ön Lisans b) Lisans c) Lisansüstü

**Okul Türü:** : a) Anaokulu b) İlkokul c) Ortaokul d) Lise

**Pozisyon** : a) Öğretmen b) Yönetici

**Branşınız** :

**Meslekteki Görev Süreniz** :


**Okulunuzda Görev Yaptığınız Sene:**



	<b>MESEKİ İMAJ ÖLÇEĞİ</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kısmen Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>
1	Öğretmenlik mesleğinin imajı diğer hizmet grubunda yer alan mesleklere göre daha iyi seviyededir.	1	2	3
2	Öğretmenlik mesleğinin imajı geçmişe göre daha iyi seviyededir.	1	2	3
3	Öğretmenlik mesleği toplumda olumlu bir imaja sahiptir.	1	2	3
4	Öğretmenlik mesleğinin imajı toplum tarafında onaylanmaktadır.	1	2	3
5	Toplumsal şartlar öğretmenlik mesleğinin imajını olumlu şekilde etkilemektedir.	1	2	3
6	Öğretmenlik mesleği toplum tarafından bir uzmanlık mesleği olarak algılanmaktadır.	1	2	3
7	Öğretmenlik mesleği, meslekler arasında statüsü yüksek bir meslektir.	1	2	3
8	Öğretmenlik mesleği toplum tarafından takdir edilen bir meslektir.	1	2	3
9	Öğretmenlik mesleğinin toplumda saygın bir yeri vardır.	1	2	3
10	Öğretmenlik mesleği, toplumda en güvenilen meslekler arasındadır.	1	2	3
11	Öğretmenler sosyal konumlarına uygun davranışlarda bulunmaktadır.	1	2	3
12	Öğretmenlerin empati becerileri yeterli düzeydedir	1	2	3
13	Öğretmenler başkalarıyla sağlıklı iletişim kurmaktadır.	1	2	3
14	Öğretmenlerin diksiyonları düzgündür.	1	2	3
15	Öğretmenler iletişim kurarken sabırlıdır.	1	2	3
16	Öğretmenler İletişim kurarken önyargılardan uzaktırlar.	1	2	3
17	Öğretmenlerin ifadeleri anlaşılırdır.	1	2	3
18	Öğretmenler beden dilini etkili bir şekilde kullanmaktadır.	1	2	3
19	Öğretmenler eleştiriye açıktır.	1	2	3
20	Öğretmenler iyi bir dinleyicidir.	1	2	3
21	Öğretmenler iletişimde yönlendiricidir.	1	2	3
22	Öğretmenler fiziki görünümüleriyle diğer insanlar üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır	1	2	3
23	Öğretmenlerin sağlıklı bir görünümü vardır.	1	2	3
24	Öğretmenler kıyafet seçiminde uyuma önem vermektedir	1	2	3
25	Öğretmenler kişisel bakımlarına (diş fırçalama, makyaj, tıraş vs.) özen göstermektedir	1	2	3
26	Öğretmenlerin kıyafetleri diğer insanlarda saygınlık uyandıracak düzeydedir	1	2	3
27	Öğretmenler modayı (en azından asgari düzeyde) takip etmektedir.	1	2	3
28	Öğretmenlerin güven veren samimi görünüşleri vardır	1	2	3
29	Öğretmenlerin enerjik bir görünüşleri vardır.	1	2	3
30	Öğretmenlerin özgüvenleri yüksektir	1	2	3
31	Öğretmenler temizlik ve düzene özen göstermektedir	1	2	3

Madde No	<p style="text-align: center;"><b>İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ</b></p> <p>Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olan kutucuğa “X” işareti koyunuz. Her soruya ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz.</p> <p><b>ŞU ANDA SAHİP OLDUĞUM İŞ,</b></p>	Hiç Memnun Değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
		1	2	3	4	5
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansımın olması açısından	1	2	3	4	5
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından	1	2	3	4	5
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	1	2	3	4	5
6	Amirimin karar vermedeki yetkinliği açısından	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	1	2	3	4	5
8	Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği)	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem Açısından	1	2	3	4	5
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam açısından	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın Olması açısından	1	2	3	4	5
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	1	2	3	4	5
15	Kendi kararları mı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	1	2	3	4	5
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana Sağlaması açısından	1	2	3	4	5
17	Çalışma şartları açısından	1	2	3	4	5
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından	1	2	3	4	5
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından	1	2	3	4	5

## EK-2 İZİN DİLEKÇESİ

  
T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.24580602  
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

20.12.2018

Sayın Hüseyin Onur CANSIZ

İlgi: a) 22.11.2018 tarihli ve 22420434 Gelen Evrak No'lu dilekçe.  
b) Valilik Makamının 17/12/2018 tarih ve 24332082 sayılı Oluru

"Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi" konulu araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) Valilik Makamı Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; 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 paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı esasları dâhilinde uygulanması, işlemler bittikten iki (2) hafta sonra sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubemize rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesini rica ederim.

Mustafa USLU  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

Ek:  
1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler

Adres: İsmailiye Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Geliştirme Şb. Md.)  
Dümbeldere Mah. İsmail Ökten Cad. No:1 Saklıbağüstü - Fikirtepe/İstanbul  
Elektronik Ağ: istanbul.meb.gov.tr  
e-posta: ist.igb34@gmail.com Bilgiçin: Tel: 0 (212) 455 04 00-238

Diğer evrak gözetim elektronik iletiler ile vaskülerizasyon: <https://evrak.gov.tr/ist.igb34> adresinde: 77ad-590c-3b89-2589-1116 İncele ile ilgili bilgi için

## EK-3 MESLEKİ İMAJ DİLEKÇESİ

Fw: öğretmenlik mesleki imaj ölçeği



onur cansiz <cansiz1905@hotmail.com>  
22.11.2019 Cum 18:47  
Siz



---

**From:** serkan ünsal <serkan-unsal09@hotmail.com>  
**Sent:** Wednesday, September 12, 2018 4:10 PM  
**To:** onur cansiz <cansiz1905@hotmail.com>  
**Subject:** Ynt: öğretmenlik mesleki imaj ölçeği

sorun yok lullanabilirsiniz

---

**Gönderen:** onur cansiz <cansiz1905@hotmail.com>  
**Gönderildi:** 12 Eylül 2018 Çarşamba 14:43  
**Kime:** serkan-unsal09@hotmail.com  
**Konu:** öğretmenlik mesleki imaj ölçeği

Hocam hayır günler,kendi yazacağım tezim için sizin geliştirdiğiniz mesleki imaj ölçeğini kullanabilir miyim?İzniniz varsa bu ölçeği kullanmak isterim.



## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Hüseyin Onur CANSIZ  
Doğum Yeri : TAŞOVA  
Doğum Tarihi : 01.01.1990  
En Son Görevi : Öğretmen  
En Son Görev Yeri : İTO Akşemsettin İmam Hatip Ortaokulu  
E-mail Adresi : cansiz1905@hotmail.com

### A. EĞİTİM

**Yüksek Lisans:** İZÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı

**Lisans:** Amasya Üniversitesi-Eğitim Fakültesi-Türkçe Eğitimi/Öğretmenliği

**Lise:** Kızılırmak Anadolu Öğretmen Lisesi - Samsun

### B. İŞ DENEYİMİ

08.2016- Günümüze Öğretmen-İTO Akşemsettin İmam Hatip Ortaokulu  
(İSTANBUL/BAŞAKŞEHİR)

03.2016-08.2016 Öğretmen-Şehit Adem Sezgin Yatılı Bölge Ortaokulu  
(AMASYA/TAŞOVA)

10.2015-02.2016 Taşova İmam Hatip Lisesi (AMASYA/TAŞOVA)

### C. KATILDIĞI PROJELER

Harezmi Eğitim Modeli

Suriyeli Çocukların Türk Eğitim Sistemine Entegrasyonunun Desteklenmesi  
Projesi

### D. HİZMET İÇİ FAALİYETLER

27/05/2019- 1.01.01.07.007 - Web Tasarım (Dreamweaver) Kursu -  
30/05/2019 (F.No:2019341647 - F.Türü:Kurs - Katılım Türü:Kursiyer)

25/03/2019- 2.01.01.05.027 - Öğretmenlik Uygulaması Danışmanlığı  
27/03/2019 Eğitimi Kursu - (F.No:2019341316 - F.Türü:Kurs - Katılım

- Türü:Kursiyer)
- 01/10/2018-  
05/10/2018 2.01.01.02.018 - Harezmi Modeli Öğretmen Eğitimi Kursu  
- (F.No:2018343220 - F.Türü:Kurs - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 18/04/2017-  
19/04/2017 2.02.08.11.001 - Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği  
Eğitimi Kursu - (F.No:2017342279 - F.Türü:Kurs - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 23/03/2017-  
23/03/2017 Türkiyede Demokrasi Serüveni ve 15 Temmuz Süreci  
Semineri - (F.No:2017341962 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 18/01/2017-  
18/01/2017 Türkiyede Demokrasi Serüveni ve 15 Temmuz Süreci  
Semineri - (F.No:2017340955 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 31/08/2016-  
02/09/2016 Aday Öğretmen Yetiştirme Anadolu'da Çok Kültürlülük,  
Kaynakları ve Eğitime Yansımaları Semineri -  
(F.No:2016342732 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 10/08/2016-  
12/08/2016 Öğretmenlikle İlgili Mevzuat Semineri -  
(F.No:2016050254 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 04/08/2016-  
09/08/2016 Ulusal ve Uluslararası Eğitim Projeleri ve Örnek Projeler  
Semineri - (F.No:2016050251 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 29/07/2016-  
03/08/2016 Gelişmiş Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Uluslararası  
Kuruluşların Eğitim Çalışmaları Semineri -  
(F.No:2016050248 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)
- 25/07/2016-  
28/07/2016 Milli Eğitim Sisteminde Öğretmenlik ve Elektronik  
Uygulamalar Semineri - (F.No:2016050245 -

F.Türü:Seminer - Katılım Türü:Kursiyer)

19/07/2016-  
22/07/2016

Etkili İletişim ve Etkili Sınıf Yönetimi Semineri -  
(F.No:2016050242 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)

14/07/2016-  
18/07/2016

İnsani Değerlerimiz ve Öğretmenlik Meslek Etiği Semineri  
- (F.No:2016050239 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)

11/07/2016-  
13/07/2016

Kültür ve Medeniyetimizde Eğitim Anlayışının Temelleri  
Semineri - (F.No:2016050236 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)

27/06/2016-  
30/06/2016

Dünden Bugüne Öğretmenlik Semineri -  
(F.No:2016050233 - F.Türü:Seminer - Katılım  
Türü:Kursiyer)

09/05/2016-  
15/05/2016

4.01.01.02.028 - Fatih Projesi Etkileşimli Sınıf Yönetimi  
Kursu - (F.No:2016000404 - F.Türü:Kurs - Katılım  
Türü:Kursiyer)