

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

**OKUL ÖNCESİ EĞİTİMDE ÖĞRETMENLERİN MESLEK
ETİĞİ FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İrem Sağlam

İstanbul

Nisan, 2016

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

**OKUL ÖNCESİ EĞİTİMDE ÖĞRETMENLERİN MESLEK
ETİĞİ FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İrem Sağlam

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Turgay Şirin

İstanbul

Nisan, 2016

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,


Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ ÇALIŞMA RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan: YRD.DOÇ. DR. TURGAY ŞİRİN

Üye: YRD. DOÇ. DR. BİLAL YILDIRIM

Üye: YRD. DOÇ. DR. MEHMET ZEKİ ILGAR

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.


Prof. Dr. İbrahim GÜNEY
Enstitü Müdürü



Canım Aileme..

ÖNSÖZ

Ana sınıfları ve anaokullarındaki okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algılarının iş doyumunlarına etkisini incelemeye yönelik yapılan bu çalışmada meslek etiği ve iş doyum kavramları irdelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu iki kavram arasındaki ilişkiye de yer verilmiştir.

Bu araştırmanın konusunun belirlenmesinde, çalışmalarımın yönlendirilmesi ve tezin tamamlanıp değerlendirilmesi aşamasında büyük katkısı olan, görüş ve önerileri ile bana yardımcı olan değerli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Turgay ŞİRİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde lisans eğitimim süresince beni her zaman desteklemiş olan değerli hocam Doç. Dr. Şafak ÖZTÜRK AYNAL'a ve her koşulda her an yanımda olan aileme teşekkürü borç bilirim. Ayrıca her zaman desteğini hissettiğim değerli akademisyen ve öğretmen arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

İstanbul, 2016

İrem SAĞLAM

ÖZET

OKUL ÖNCESİ EĞİTİMDE ÖĞRETMENLERİN MESLEK ETİĞİ FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (İstanbul İli Örneği)

SAĞLAM, İrem

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Turgay ŞİRİN
Nisan- 2016, 132+ XI Sayfa

Bu araştırmada, okul öncesi öğretmenlerin meslek etiği farkındalık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki ve öğretmenlerin bazı demografik bilgilerinin meslek etiği farkındalık düzeyleri ve iş doyumlarını üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerin meslek etiği farkındalık düzeylerinin iş doyumları düzeyini etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla şu yöntem takip edilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerin meslek etiği farkındalık düzeyleri ile iş doyumları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek ve öğretmenlerin meslek etiği farkındalığını ve iş doyumunu düzeylerini bazı demografik değişkenlere göre incelemek araştırmanın amacı olarak konu edinilmiştir. Araştırmada tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

İstanbul ili evreni olarak kabul edilmiş, 304 okul öncesi öğretmeni bu evreni temsil etmesi için örnekleme alınmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla “Okul Öncesi Öğretmenleri Meslek Etiği Envanteri” ve “İş doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verileri “ Pearson kolerasyon testi”, “ Hiyerarşik regresyon analizi”, “Kruskal Wallis testi” , “Mann Whitney U testi” ,” t-test” ve “tek yönlü ANOVA” kullanılarak SPSS 21.0 programıyla çözümlenmiş ve anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiştir. Uygulanan analizler sonucunda meslek etiği ilkeleri envanterinin alt boyutları ile iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunu alt boyutlarının ve demografik değişkenlerden yaş ve medeni durumun meslek etiği sorumluluklarını etkilediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin meslek etiği farkındalık düzeylerinin iş doyumları üzerinde önemli bir faktör olduğu ve öğretmenlerin meslek etik ilkelerine özen göstermeleri gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Okul öncesi öğretmeni, meslek etiği, iş doyumunu

ABSTRACT

**ABSTRACT MASTER THESIS
ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN PRESCHOOL TEACHER'S
LEVEL OF AWARENESS ABOUT PROFESSIONAL ETHICS AND JOB
SATISFACTION
(The Sample in İstanbul)**

İrem Sağlam

Master Degree, Administration and Governance of Education

Supervisor : Yrd. Doç. Dr. Turgay ŞİRİN

April- 2016 Page:132+ XI

This research contains that how preschool teacher's level of awareness about professional ethics affects their job satisfaction.

This procedure was followed to detect preschool teacher's level of awareness about professional ethics affects wheater or not their job satisfaction.The aim of the work is to clarify what kind of relation between preschool teacher's level of awareness about professional ethics and their job satisfaction and raise preschool teacher's level of awareness about professional ethics.

In the analyze the hatching model is used among the intercourse survaillance model was used. İstanbul was accepted as a total conceptand 304 Preschool teachers was recived as representatives. In the study "Preschool Teachers Professional Ethics Inventory" and "Job Satisfaction Scale" is used to collect data. Research data has been resolved using "Pearson k correlation test", "Hierarchical regression analysis", "Kruskal Wallis test", "Mann Whitney U test", "t-test" and "one-way ANOVA" with SPSS 21.0 program and a significance level of 0.05 was adopted.

After the analyzes it was understood that there's a meaningful relation between the principles of professional ethics among sub-dimensions of job satisfaction scale with subscales of inventory. Job satisfaction subscale and the demographic variables age and marital status has affected the professional ethics responsibilities. It was found out that professional ethics of teachers' job satisfaction is an important factor on the level of awareness and that teachers should pay attention to professional ethics.

Keywords: Preschool Teacher, Professional ethics, Job satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Problem Cümlesi.....	3
1.2.1 Araştırmanın Alt Problemleri.....	3
1.3 Araştırmanın Amacı	4
1.4 Araştırmanın Önemi.....	4
1.5 Sınırlılıklar	5
1.6 Varsayımlar	5
1.7 Tanımlar	6
BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Meslek Etiği	7
2.1.1. Etik ve Ahlak Kavramı, Tanımı ve Tarihçesi	7
2.1.2. Etik Kuramları.....	13
2.1.2.1. Klasik Etik Kuramları.....	14
2.1.2.1.1. <i>Betimleyici Etik</i>	14
2.1.2.1.2. <i>Normatif Etik</i>	15
2.1.2.1.3. <i>Uygulamalı Etik</i>	18
2.1.2.1.4. <i>Meta Etik</i>	18

2.1.2.2.	Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Kuramı	19
2.1.3.	Meslek Etiği Kavramı ve Tanımı	22
2.1.4.	Meslek Etiğinin Önemi	24
2.1.5.	Eğitim ve Etik	27
2.1.6.	Okul Öncesi Eğitimi ve Meslek Etiği	29
2.2.	İş Doyumu	31
2.2.1.	İş Doyumu Tanımı ve Önemi	31
2.2.2.	İş Doyumu Kuramları	32
2.2.2.1.	İçerik (Kapsam) Kuramları	33
2.2.2.1.1.	<i>Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı</i>	33
2.2.2.1.2.	<i>Herzber'in Çift Faktör Kuramı</i>	35
2.2.2.1.3.	<i>Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı</i>	37
2.2.2.1.4.	<i>Alderfer'in Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme (VİG) Kuramı</i>	38
2.2.2.2.	Süreç Kuramları	40
2.2.2.2.1.	<i>Vroom'un Beklenti Kuramı</i>	40
2.2.2.2.2.	<i>Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma) Kuramı</i>	42
2.2.2.2.3.	<i>Adams'ın Eşitlik Kuramı</i>	43
2.2.2.2.4.	<i>Edwin Locke'nin Amaç Kuramı</i>	44
2.2.3.	İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	45
2.2.3.1.	Bireysel Faktörler	46
2.2.3.1.1.	<i>Yaş</i>	46
2.2.3.1.2.	<i>Cinsiyet</i>	47
2.2.3.1.3.	<i>Eğitim Düzeyi</i>	48
2.2.3.1.4.	<i>Hizmet Süresi (Kıdem)</i>	48
2.2.3.1.5.	<i>Medeni Durum</i>	49
2.2.3.2.	Kurumsal Faktörler	49

2.2.3.2.1. Ücret.....	49
2.2.3.2.2. İşin Niteliği.....	50
2.2.3.2.3. Yükselme Olanakları	51
2.2.3.2.4. Yönetim ve Yönetim Biçimi	51
2.2.3.2.5. Çalışma Koşulları ve İş Güvenliği	52
2.2.3.2.6. Kurum İçi İlişkiler	52
2.2.3.2.7. Mesleğin ve Kurumun Sosyal Görünümü.....	53
2.2.4. İş Doyumsuzluğu Tanımı.....	54
2.2.5. İş Doyumsuzluğunun Sebepleri	54
2.2.6. İşle İlgili Şikayet ve Doyumsuzluk Konuları.....	55
2.2.7. Çalışanların İş Doyumsuzluklarını İfade Etme Şekilleri	56
2.2.7.1. Ayrılma	56
2.2.7.2. Sesini Yükseltmek	56
2.2.7.3. Bağlılık.....	56
2.2.7.4. İhmal (Kayıtsızlık, Duyarsızlık).....	56
2.2.8. İş Doyumsuzluğu Sonuçları	57
2.2.9. Eğitimde İş Doyumunun Önemi	59
3.3. Konu ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar	60
BÖLÜM III: YÖNTEM	65
4.1. Araştırma Modeli	65
5.2. Evren ve Örneklem	65
5.3. Veri Toplama Araçları	66
5.3.1. Okul Öncesi Öğretmenleri Meslek Etiği Envanteri	66
5.3.2. İş Doyumu Ölçeği	68
5.4. Verilerin Toplanması	69
5.5. Verilerin Analizi.....	70

BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUM	73
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	75
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	76
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	79
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	83
4.4.1. Soru 1 Değişkenine İlişkin Bulgular	85
4.4.2. Soru 2 Değişkenine İlişkin Bulgular	87
4.4.3. Soru 3 Değişkenine İlişkin Bulgular	89
4.4.4. Soru 4 Değişkenine İlişkin Bulgular	91
4.4.5. Soru 5 Değişkenine İlişkin Bulgular	94
BÖLÜM V: SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	99
5.1 Sonuçlar.....	99
5.2 Öneriler	106
KAYNAKÇA.....	108
EKLER.....	119
EK- 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU	120
EK-2 OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİ MESLEK ETİĞİ ENVANTERİ*	122
EK-3 İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ.....	128
EK-4 ANKET UYGULAMA İZİN BELGESİ.....	129
EK-5 ANKET KULLANIM İZİNİ	131
EK-6 ÖZGEÇMİŞ.....	132

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	Klasik Etik Kuramları	14
Tablo 2.	Kohlberg' in Ahlaki Gelişim Dönemleri	21
Tablo 3.	İş Doyumu Kuramları	33
Tablo 4.	Herzber'in Çift Faktör Kuramı	36
Tablo 5.	İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	46
Tablo 6.	Meslek Etiği Ölçeği Sorularının Boyutlara Göre Dağılımı	68
Tablo 7.	İş Doyumu Ölçeği Sorularının Boyutlara Göre Dağılımı	69
Tablo 8.	Meslek Etiği ve İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Normal Dağılım Tablosu	71
Tablo 9.	Araştırma Grubunun Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Tablosu	74
Tablo 10.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik Algıları ve İş Doyumu Düzeyleri	75
Tablo 11.	Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin Alt Boyutları ile İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Tablosu.....	77
Tablo 12.	Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 13.	Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 14.	Aileye ve Toplumla Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 15.	Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 16.	Mesleki Etik İlkeleri İle İlgili Soruların Cevaplarına İlişkin Frekans Tablosu	84
Tablo 17.	Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin ve İş Doyumu Ölçeğinin “Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum” sorusuna	

göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	86
Tablo 18. Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin ve İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının “Çalıştığım Kurumda Meslek Etiği Kurallarına Özen Gösterildiğini Düşünüyorum ” Sorusuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuç.....	88
Tablo 19. Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin ve İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının “Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım ” Sorusuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	90
Tablo 20. “İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.” Sorusuna göre Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin Alt Boyutları İle İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının ANOVA Testi Tablosu.....	92
Tablo 21. “Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” Sorusuna göre Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin Alt Boyutları İle İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının ANOVA Testi Tablosu.....	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	35
Şekil 2. Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	38
Şekil 3. Alderfer'in Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme (VİG) Kuramı	39
Şekil 4. Vroom'un Beklenti Kuramı	41
Şekil 5. Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma) Kuramı	43
Şekil 6. Adams'ın Eşitlik Kuramı	44

KISALTMALAR

Akt.	Aktaran
Doc.	Doçent
Dr.	Doktor
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
N	Frekans
Ort	Ortalama
P	Anlamlılık Düzeyi
Prof.	Profesör
S	Soru
SD	Serbestlik Derecesi
SH	Standart Hata
SS	Standart Sapma
TDK	Türk Dil Kurumu
vb	ve benzeri
X	Aritmetik Ortalama
Yrd.	Yardımcı
%:	Yüzde

BÖLÜM I: GİRİŞ

Araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılan tanımlara bu bölümde yer verilmiştir.

1.1 Araştırmanın Problem Durumu

Genel anlamda toplumlara bakıldığında teknolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik sebeplerle yaşanan değişimler bireyleri ve toplumsal ilişkileri çok yakından etkilemiştir. Kimi konularda toplumlar için faydalı olan gelişmeler söz konusu iken bazı konularda topluma zarar veren boyutlarda olumsuz durumlar görülmektedir. Toplumlarda yaşanan çelişkisel durumlar, toplumsal değerleri ve ahlaki davranış ölçülerini tahrip ederek yok etmektedir. Dolayısıyla toplumsal yaşamda yer yer yıpranma ve yozlaşmalar görülmektedir. İnsanlar bu durumdan etkilenmekte ve günlük hayatlarında problem yaşamaktadırlar. Bazen bu süreç iş hayatlarına da yansımaktadır.

Yaşanan bu ahlaki ve etik kaygılar, değer problemleri eğitim kurumlarına ve öğretmenlere de yansımış, kurumları hem yapısal yönden ve hem de işlevsel açıdan olarak etkisi altına almıştır. Bu süreç etik kavramının eğitim kurumlarındaki yerinin önemini ve etik algı düzeyinin yükselmesiyle beraber ortaya çıkan olumlu sonuçlara duyulan ihtiyacı göstermektedir.

Dünya genelinde birçok ülkede problemlerin yaşandığı, bunun sonucu olarak da eğitim kurumlarına ve öğretmenlere karşı güvenin azaldığı görülmektedir. Bir sonraki aşamada bu durum, yöneticileri ve öğretmenleri psikolojik baskı altına alıp işlerini yapabilmeyi zorlaştıran bir hale gelmektedir. Eğitimcilerin iş doyumları düzeylerinde düşüş gözlenmektedir. Bu yaşananlar eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin ciddi ölçüde saygınlık kaybetmelerine yol açmaktadır. Bu olumsuzluklar karşısında meslek etiği ve iş doyumları günümüzde eğitim alanında kritik önem taşıyan kavramlar haline gelmiştir.

Eğitim tüm toplumlar açısından önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde de eğitime önem veren ve bu konuda emek harcayan kitleler göz ardı edilemeyecek kadar geniş yer kaplamaktadır. Yapılan çalışmalar doğrultusunda görülmektedir ki eğitimin kaliteye ulaşmasında etkili olan önemli birçok faktör vardır. Bu faktörlerden bazıları öğretmen ve öğrencilerin eğitim ortamında kendilerini güvende hissetmeleri, saygı ve sevgi çerçevesinde ilişkilerin düzenlenmesi, buldukları yerden ve yapılan işten memnun olmalarıdır. Özellikle öğretmenler için okul ve sınıf iklimi, öğrencilerle ve ailelerle olan ilişkiler meslekte sağlanan doyum açısından hayli önem taşımaktadır. Bu doğrultuda tüm dünyada görüldüğü gibi ülkemizde de öğretmenlerin mesleklerini doyum olarak icra edip etmedikleri, iş ortamındaki diğer kişilerle ilişkilerinde ve kendi davranışlarında nelere dikkat etmesi gerektiğini bilip bilmedikleri merak konusu olmuştur. Birçok araştırmacı bu konulara katkıda bulunmak adına meslek etiği ve iş doyumları kavramları ile ilgili çalışmalar yapmıştır.

Özellikle okul öncesi çağa inildiğinde meslek etiği kavramının ne denli gerekli ve önemli olduğu anlaşılabilir. Çünkü okul öncesi dönemdeki çocuklar (0-6 yaş) kendilerini yeterince ifade edememektedirler. Duygusal açıdan daha hassas ve bütünsel gelişim (bilişsel, motor, sosyal-duygusal, dil ve öz bakım) açısından kritik bir dönemdedirler.

Öğretmenler açısından bakıldığında ise okul öncesi öğretmenliği; oldukça sabırlı olunması gereken, çocuğun yanı sıra aile eğitiminin de gerekli olduğu ve çocuklara etik davranışlar doğrultusunda öncülüğün yapıldığı bir branştır. Tüm bu hassasiyetler doğrultusunda mesleki etik algısı gelişmiş olan okul öncesi öğretmenleri ile mesleki etik algısı gelişmemiş olan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin

incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum bazı demografik değişkenlere göre de incelenmektedir.

Araştırmanın problemi, okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

1.2 Araştırmanın Problem Cümlesi

Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.1 Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmanın ana problemine bağlı olarak aşığıdaki alt problemlere de cevap aranacaktır:

- 1) Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeyi ve iş doyum düzeyi ne seviyededir?
- 2) Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3) Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algıları ve iş doyum düzeyi;
 - a) Cinsiyet
 - b) Yaş
 - c) Mesleki Deneyim
 - d) Medeni Durum
 - e) Mezuniyet durumu değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- 4) Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algıları ve iş doyum düzeyi;
 - a) “Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum.”
 - b) “Çalıştığım kurumda meslek etiği kurallarına özen gösterildiğini düşünüyorum.”
 - c) “Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.”

- d) “İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.”
- e) “Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” sorularına verdikleri “Evet/ Kararsızım/ Hayır” cevaplarına göre alt gruplarda farklılık göstermekte midir?

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçe merkezlerindeki T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel ilköğretim ana sınıfları ve anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeylerini ve iş doyumlarını tespit etmek, öğretmenlerin meslek etiği farkındalıkları ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak ve varsa nasıl bir ilişki olduğunu belirlemektir. Ayrıca belirli demografik değişkenlerin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algılarını ve iş doyumunu düzeylerini etkileyip etkilemediğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.4 Araştırmanın Önemi

Her meslek grubunun belirli kural ve ilkelere ihtiyacı olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de etik ve ahlak kurallarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu etik kuralların öğretmenliği daha berrak kılacağı ve eğitimin paydaşları açısından da güvenli bir yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Etik konusunun yanında öğretmenler için iş doyumunu kavramı da önem taşımaktadır. İş doyumunu, topluma hizmet veren eğitim kurumlarındaki her öğretmen için motive edici bir unsurdur. Öğretmenler ne kadar motivasyon sağlarsa çocuklara, meslektaşlarına ve velilere bu durum o kadar olumlu şekilde yansıtacağı öngörülmektedir. Araştırmada verilen hizmetin kalitesinin artırılması temel alınarak okul öncesi mesleğinde meslek etiği ve iş doyumunu konuları tartışılacaktır. Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği ve iş doyumunu konuları hakkındaki görüşlerine yer verilecektir.

Meslek etiği ve iş doyumunu ile ilgili gerek ulusal gerekse uluslararası literatüre bakıldığında oldukça fazla araştırma karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu çalışmaların okul öncesi eğitimi alanında ve okul öncesi öğretmenleri üzerinde hayli az olduğu

göze çarpmaktadır. Araştırmayı önemli kılan literatürde örneği az rastlanan bir çalışma olması, bunun yanında tüm eğitim ailesi ve öğretmenler için günümüzde de önemli olan iki kritik kavrama (meslek etiği ve iş doyumu) değinilmesidir.

Türkiye’de okul öncesi alanında etik kodlar, etik ikilemler gibi konular ile ilgili çalışmalar olsa da spesifik olarak okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algıları ve iş doyumları konulu bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın alandaki diğer araştırmalara yol gösterici nitelikte olabileceği düşünülmektedir.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma 2014–2015 Eğitim-Öğretim yılı İstanbul’un Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerinde resmi ve özel ilköğretim okullarının ana sınıflarında ve anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenleriyle sınırlıdır. Araştırma, anketlerde yer alan değişkenler ve sorularla sınırlıdır.

1.6 Varsayımlar

1. Katılımcıların, veri toplama aracı olarak kullanılan anket formlarına objektif olarak cevap verdiği,
2. Meslek etiği ve iş doyumu ile ilgili yapılmış çalışmaların ve onların sonucunda ortaya koymuş olduğu bulgular her iki kavramın da önemini açıklamada yeterli olduğu,
3. Kullanılan “Okul Öncesi Öğretmenleri Meslek Etiği Envanteri”nin okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeylerini ölçmede güvenilir bir ölçek olduğu,
4. “Jss - İş Doyumu Ölçeği”nin güvenilir sonuçlar verdiği,
5. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek seviyede nitelik ve yeterli nicelikte olduğu,
6. Anket uygulanan öğretmenlerin, sorulara doğru ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.7 Tanımlar

Okul öncesi eğitimi: Okul öncesi eğitim, çocukların doğumdan başlayıp zorunlu eğitim yaşına değin, onların gelişim özellikleri, bireysel farklılıkları ve yetenekleri göz önüne alınarak sağlıklı bir biçimde fiziksel, duygusal, dil, sosyal ve zihinsel yönden gelişimlerini sağlayıcı olumlu kişilik temellerinin atılmaya çalışıldığı, yaratıcı yönlerinin ortaya çıkarıldığı, çocukların özgüven oluşturmalarının sağlandığı, aile ve eğitimcilerin işbirliği içinde olduğu sistemli bir eğitim olarak tanımlanmaktadır. (MEB, 2015)

Okul öncesi öğretmeni: Okul öncesi öğretmeni, eğitim fakültesi veya eğitim bilimleri fakültesi okul öncesi öğretmenliği lisans mezunu olup okul öncesi çağındaki çocukların bedensel, zihinsel, duygusal, öz bakım becerileri ve sosyal yönden sağlıklı bir şekilde gelişim göstermeleri için çeşitli etkinliklerle gerekli eğitimi veren kişidir. (MEB, 2015)

Meslek etiği: Meslek etiği, belirli bir meslek topluluğunun etik ilkelerini meslek üyelerinin kabullenmesi gerektiğini öngören, onları belli kurallar çerçevesinde davranışlar sergilemeye zorlayan, kişisel eğilimler sebebiyle oluşabilecek durumları sınırlayan, mesleki açıdan rekabet ortamını düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaç edinen mesleki ilkelerin tümüdür (Aydın, 2012: 4).

İş doyumunu: Locke (1976)'un tanımına göre iş doyumunu, bir çalışanın işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durumdur (Akt. Şahin, 2013:144).

BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde literatüre dayalı olarak etik, meslek etiği ve etik kuramlara, iş doyumunu, iş doyumunu kuramları ve iş doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Ayrıca bu konularla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara da yer verilmiştir.

2.1. Meslek Etiği

2.1.1. Etik ve Ahlak Kavramı, Tanımı ve Tarihçesi

İnsan sosyal bir varlıktır. Dolayısıyla insanın olduğu her yerde sosyal ilişkilerden bahsedebilmek mümkündür. Sosyal ilişki, bir toplumun vazgeçilmez unsurlarından olup insanların bir arada yaşayabilmesi için gerekli bir olgudur. Ancak, insanlar arasındaki bu ilişkileri düzenleyen belli başlı kurallar bulunmaktadır. İnsan ilişkilerindeki hangi davranışlarımızın doğru hangilerinin yanlış veya iyi-kötü olarak nitelendirilebileceği ve buna nasıl karar verilmesi gerektiği insanları düşündüren bir süreç olmuştur.

“Etik” de bu düşünce doğrultusunda karşımıza çıkan bir kavram olarak görülmektedir. Günümüzde çok sık kullanılan bir sözcüktür. Etik sözcüğünün Yunanca ‘Ethos’ (ἦθος) sözcüğünden türediği bilinmektedir. Bu haliyle sözcüğün ifade ettiği anlam, “Bir canlının genellikle sığındığı, yaşadığı yer, yani bir canlının doğal çevresi” şeklinde literatürde yerini almaktadır. (Kuçuradi, 2000: 17).

Etiğin literatürde birçok tanımına rastlamak mümkündür. Türk Dil Kurumu'nun etik tanımına bakılacak olursa ‐Töre bilimi; çeşitli meslek grupları arasında tarafların ve çalışanların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü; ahlaki, ahlak ile ilgili.‑ (TDK, 2009) şeklindeki tanımı görölmektedir.

Usta'nın 2011'de yayınlanan çalışmasına göre etik iyi ve kötünün fakına vurgu yapmaktadır. Bu anlamda etik toplumsal açıdan diğer insanlarla beraber iyi yaşamın nasıl oluşturabileceği konusunda içsel bir düşünme sürecidir. Genel açıdan bakıldığında da etik ahlaki eylem ve kuralların zeminlerini ve yöneldikleri değerleri araştıran bir disiplin dalıdır.

Etik, ‐doğru-yanlış, ödev-yükümlülük, toplumsal sorumluluk‑ kavramlarını sorgulayarak davranışlara felsefi bir bakış açısı ile anlam kazandırmaya çalışmaktadır. Gaudet'e göre etik kavramı, kişilerin ahlaka uygun olan davranışlar konusunda sistemli olarak düşünmesidir (Akt. Usta, 20011: 40).

Dünyanın her yerinde toplum ve topluluklar oluşmaya başladıkları andan beri bazı davranışların iyi bazı davranışların kötü olduğuna dair bazı inanışlara sahiptir. Bu inanışlar toplumdan topluma değişse de iyi ve kötünün davranış tartışmaları Eski Yunan'dan günümüze kadar süregelmektedir. Bu iyi ve kötü davranışların dayandığını temel olgu felsefe açısından bakıldığında bireyin vicdanıdır.

Felsefe biliminin önemli konuları arasında etik de yer almaktadır. Etik kurallar insanoğlunun diğer insanlara ve içinde yaşadıkları topluma karşı sorumluluklarını içerirken öncelikle kişinin kendisine ve vicdanına karşı görevlerini de kapsamaktadır. Bu yüzden bazı bilgin ve düşünörlere göre diğer insanlara karşı olan görev ve sorumluluklar etik konusunun içerisinde ele almaktadır. Fakat en temelde etik insanın vicdanı ve bilinci ile ilgilidir. Yaptırımının da daha çok içsel ve vicdanı ölçüler sınırları içinde kalması da bu sebeptedir (Bölböl, 2001: 14).

Etik öncelikle felsefenin bir alanı olarak görölmektedir. Özellikle son yıllarda etiğe verilen önemin gözle görülür bir şekilde artmasıyla beraber etik kavramının kullanıldığı alanlar da artmıştır.

Felsefenin üç ana dalından biri olarak ‐değer‑ kavramına yakın olarak görölen etik; ahlak kavramının doğasını ve özünü anlamaya çalışmaktadır. Çünkü doğru davranışı yanlış davranıştan ayırabilmek amacıyla ahlâk kavramını doğru bir şekilde anlayıp

algılamak gerekmektedir. Etik kavramı "ahlak felsefesi" olarak da anılmaktadır. Dolayısıyla etik kavramı zaman zaman ahlâk kavramıyla karıştırılmaktadır. Fakat ahlakın toplumsal değerlere dayanırken etiğin evrensel ve insani değerlere dayanması etik ile ahlak kavramları arasındaki en temel fark olarak görülmektedir.

Tüm bunlardan yola çıkarak etiğin doğru ve yanlış davranış teorisi olduğu görülmektedir. Ahlak ise bu teoriyi pratiğe dökmek olarak algılanmaktadır. Durumla ilgili bir davranıştan bahsedildiğinde ahlak kavramı durumu karşılarken ilkeler ve kurallar söz konusu iken etik kavramı kullanılmaktadır. Etik, bir olay karşısında kişinin kendini ifade etmek istediği değerler bütünü iken ahlak ise bunu davranışa dönüştürme ve hayata geçirme tarzı olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsanın davranışları ile ilgili tüm faktörler de etiğin inceleme konusu içinde yer almaktadır. Bu faktörlerin kapsadığı belli başlı konular vardır. Davranışın amacı, davranışın gerçekleştirildiği koşul ve ortam, davranış sonucunda ortaya çıkabilecek durumlar, davranışın doğruluğu ve yanlışlığı gibi başlıklar bu konulara örnek verilebilir. Bu konular etrafında etiğin temel soruları oluşmaktadır. Bahsi geçen sorulardan birkaçı şunlardır: “İnsan ahlaki bir fiilde bulunurken özgür müdür? , Ahlaki eylemin bir ereği var mıdır? , Ahlak yargısının niteliği nedir? , Kişinin vicdanı karşısında evrensel ahlak yasası var mıdır? ”

Eylemlerin ahlaka uygun şekillendirilmesi gerektiğini savunan kişiler bu eylemin bir amacı olduğunu düşünmektedir. Ödev, haz, fayda ve mutluluk bu amaçlara örnek gösterilmektedir (Tunalı, 2009: 116).

Etik belli bir alanda görevin kaynağını ve niteliğini araştırırken ahlak o alandaki görevin ne olduğunu bildirmektedir. Etik ve ahlak kavramının belirleyici farklarını somutlaştıracak olursak etik iyiliğin ne olduğunu araştırıp anlamaya çalışırken ahlak bizlere iyi işlerin neler olduğunu göstermektedir. Yani ahlak uygulamaları veya eylemleri, etik ise uygulamaların temellerini ve kaynakları bizlere açıklamaktadır (Pazarlı, 1980: 36).

İnsanoğlunun doğasına dayanan ahlak kavramı Kant’a göre, dışsal faktörlerden ziyade tamamen içsel faktörlere dayanmaktadır. Yani ahlakın temel kaynağı bireyin yine kendisidir. İçsel faktörler ise din, kültür ve ırklara göre farklılaşma göstermemekte ve akıl sahibi olan her insanda aynı kabul edilmektedir. Dolayısıyla

kişilerin iç kaynağı ilkeleri herhangi bir din ve kültürün etkisi altında olamaz, bu açıkça bireyin kendi içsel kaynağı ile ilgilidir. İşte bu sebeple mutlaka her toplumda erdem sahibi insanlara ve erdemli davranışa rastlamak kaçınılmazdır. Bu duruma ise doğal ahlak adı verilmektedir (Ceylan, 2004: 86).

Rand ise ahlak kavramını başka bir bakış açısından değerlendirerek, insanın tercih ve davranışlarına rehberlik eden değerler sistemi olarak tanımlamıştır. Değer ise elde edilmesi ve korunması için çaba gösterilen şeydir. Değerler ancak amaçlı eylemlerde bulunan varlıklar için geçerli olabilmektedirler. (Yılmaz, 2011: 29).

Çok çeşitli etik inanç ve uygulamalar olduğunun kabulüne ahlaki görecelik denmektedir. Farklı ülkeler ve toplumlar arasında ahlaki inanç farkları olabileceği gibi tek bir toplum içindeki alt sınıflar arasında da olabilir. Bu durum olağan bir süreç olarak görülmektedir. Ayrıca tarih de ahlaki inançların zamanla nasıl değişime uğradığını göstermektedir (Garratt ve Robinson, 2012: 18).

Etik görüşüne genel olarak bakıldığında, etiğin tarihinde geçerli olan görüş mutluluk ahlakıdır. Bu görüş İlkçağ Yunan düşüncesinden 18. yüzyıl filozofu Immanuel Kant'a gelinceye kadar sürmüştür. İnsanların hayatlarının amacını mutluluk kavramı üzerine kurmaya çalıştıklarını anlatılmaktadır. Sokrates ahlak felsefesini başlatan kişidir. Ayrıca İlkçağ Yunan felsefesinde Sokrates mutluluk ahlakının bir öncüsü konumunda kabul görmüştür. Sokrates'e göre içimizde ancak kendi kendimize keşfedebileceğimiz gerçek bir benliğimiz vardır ve gerçek mutluluk bu gerçek benliğin veya ruhun kusursuzluğuna ermekte yatar.

Etik anlayışının ne zaman başlamış olduğu tam olarak bilinmese de dünyanın birçok yerinde bu zamana kadar çeşitli toplumlarda çok eski zamanlardan beri ahlak anlayışının var olduğu ve önemsendiği bilinmektedir. Bu durum aynı zamanda felsefe tarihi, din tarihi, birtakım antropolojik ve arkeolojik bulgular ile de kanıtlanmaktadır.

Etik problemleri devlet ve toplum kavramlarıyla beraber ele alan Platon, bireyin ahlakı ile devletin ahlakının bir ve aynı olduğunu farz eder. O sadece kişisel etik üzerinde değil daha çok toplumsal etik hakkında düşünmüştür. Ona göre etik köle olmayan özgür vatandaşlara yani elitlere ve soylulara yönelik bir olgudur. Esasen bu düşünce çoğu Yunan düşünürü için ortak bir anlayıştır. Platon'a göre ahlak ve erdem

sahibi olma gibi bilgi, beceri ve yeteneklerden yoksun olan büyük bir kitle toplumu oluşturmaktaydı. Bundan dolayı da toplumsal etik kapsamında toplumsal sınıflar arasında ahlaksal ilişki olduğunu söyleyememektedir (Garratt ve Robinson, 2012: 35).

Epiküros etik konusundaki fikirleriyle değişik bir bakış açısı ortaya çıkarmıştır. Antik Çağ filozofu olarak bilinen Epiküros bu farklı anlayışı ile adından da oldukça bahsettirmiştir. O mutluluğu haz ile bir tutmaktadır. İnsanın acı, ıstırap ve sefaletten kurtulmuş olduğu halini mutluluk olarak tanımlamaktadır. Tüm bunlar doğrultusunda mutluluğa ulaşmak ve acıdan uzaklaşmak için önerdiği yaşam tarzı ise sosyal hayattan uzak, münzevi ve sade bir yaşamdır. Buradan anlaşılacağı üzere Epiküros'un anlayışında insan sosyal bir varlık değildir. Bireyin mutluluğu ancak kamusal ve siyasi hayattan uzaklaşmasıyla gerçekleşmektedir.

Aristoteles'in etikle ilgili görüşleri dönemin tarihsel ve toplumsal gelişmelerinden oldukça etkilenmiştir. Onun etik anlayışı içinde yoğun toplumsal unsurlar barındırmıştır. Bunun yanında Aristoteles sıradan insanların günlük hayatta ahlaka dair düşünceleri ile daha çok ilgilenmiştir.

Aristoteles'in etik anlayışındaki en önemli olgularından biri olan "Zoonpolitikon" kavramının anlamı özgür ve toplumsal insandır. Bu kavramın önemi ise insan varlığının toplumsal oluşunun kabulü olarak görülmesinden gelmektedir. Aristoteles'e göre köleler cansız birer varlıkla eşdeğer olarak görüldüğünden onların diğer vatandaşlarla bir tutulmaması gerekirdi. Özünde erdem sahibi olabilme yetisine sahip insan, sonunda ideal etik seviyeye ulaşır. İki uçtaki kötü davranışın orta yolu erdemdir. Örnek vermek gerekirse, kendini çok fazla güçlü görmeyle kendini çok güçsüz görmek arasındaki orta yol erdemli olan durumu anlatmaktadır.

Hristiyanlığın Batı'da yayılmasının ardından edebi ve ilahi kaynaklı olan bir etik anlayışı oluşmaya başlamıştır. Bu çağdaki filozofların hemen hepsi Hristiyanlığın tek doğru olduğunu kabul etmiş din adamlarıydı. Bu dönemde örnek gösterilebilecek etik anlayışlardan biri de Aziz Thomas Aquinas'ın etik ile ilgili görüşleridir. Onun anlayışına göre Skolastik felsefedeki etik olguları ile Hristiyan ahlak görüşleri örtüşmektedir. İrade konusunun da incelendiği bu etik anlayışında akla dayanan özgür bir irade fikri mevcut olduğu ileri sürülmektedir. İnsanlar ancak iyi olanı

seçerek mutlu olabilmektedirler. Ancak sonsuz mutluluğa ilahi bir gücün yardımıyla kavuşabilmektedir. Daha sonra uzun bir süre boyunca ilahi kaynaklı görüşler çerçevesinde etik kavramı ele alınmıştır.

İngiliz deneysel düşüncesi bu dönemin sonlarında ilerleme gösterdikçe felsefi boyutta etik anlayışlarını da etkilemiştir. Thomas Hobbes materyalist felsefe ile paralel bir etik görüşüne sahiptir. Geleneksel etik anlayışından soyutlanıp insan doğasının temelde kötü olduğu görüşünü savunmuştur. İnsanın doğasında bencilliğin olduğunu ileri sürüp insanın öncelikli amacının kendi varlığını sürdürmek ve korunmak olduğunu söylemiştir. Bu açıklamaya psikolojik egoizm adı verilmektedir. Buna göre kişinin bencilliğiyle toplumsal çıkarların örtüştüğü durumlar erdemli olarak görülür. Çünkü bencilik ve toplumun çıkarları örtüşürse hem kişi hem toplum adına olumlu sonuçlar doğurur. Kötü davranışlar ise bireyin bencilliği ile toplumun çıkarlarının kesişmediği hatta toplumsal çıkarın zarar gördüğü durumlardaki davranışlardır.

Ünlü filozof Spinoza tarafından ortaya atılan etik anlayışı da Doğu felsefelerindeki erdem ve ahlâk görüşüne oldukça benzer unsurlar taşımaktadır. Buna göre kişi tutkularının esiri altında olup bu durumla yalnızca akıl yardımı ile başa çıkabilmektedir. Dolayısıyla akli kullanarak davranmak ile ahlaki davranmak paralellik göstermektedir. John Locke deneysel felsefesinden ilham alarak ahlaki olguların da tecrübelerin ürünü olduğunu düşünmüştür. Ayrıca onun etik anlayışında da bilgi ve akla vurgu yapılmıştır.

Kant ahlakın mutlulukla alakası olmadığını düşünmektedir. Ona göre ahlaklı eylemi ahlaksız eylemden ayıran nokta eğilimlerimizden ya da canımızın istediğini yapmaktan değil ödev duygusundan ileri gelmektedir. Ahlaklı eylemin temel olgusu sonuçlar değil niyetlerdir. Ahlak aslında doğal olarak akla geleni yapmak değil doğal olarak akla gelene direnmektir (Garratt ve Robinson, 2012: 83).

Materyalist etik anlayışa sahip olan Alman filozof Feuerbach ise bireyin yaşaması ve ilerlemesi için diğer insanlarla sosyal ilişkilere girmek zorunda olduğunu hümanistliğe de vurgu yaparak belirtmiştir. Bu sosyal ilişkiler sürecinde de ahlak kavramı ön plana çıkmaktadır. Feuerbach insanların kendi mutlulukları için çabalamalarını bencilik saymaz. Hatta bireyle toplumun çıkarlarının uyumunu

koruma altına alabilecek genel uyum ve sevgiyi tanımlamaktadır. Dolayısıyla bu etik düşünceye felsefi bencillik tanımı ile farklı bir bakış açısı getirmektedir.

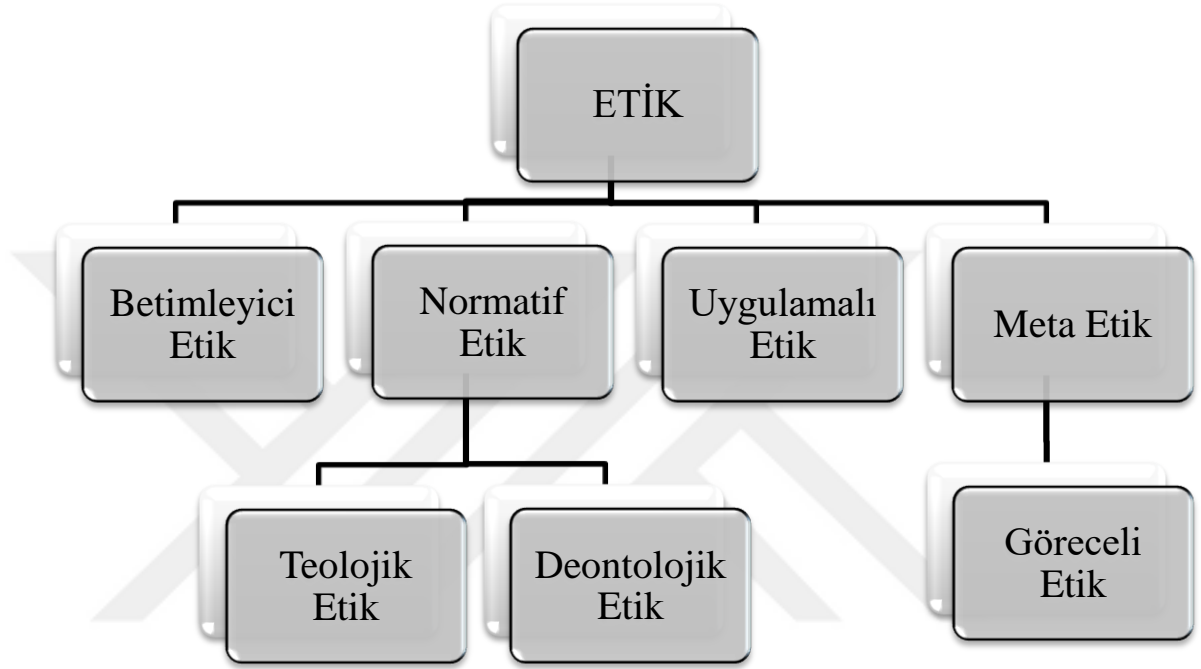
Schopenhauer yaşamının hatta var olmanın acı verici bir durum olduğunu söyleyerek karamsar bir etik görüşe sahip olmuştur. İnsanın isteklerinin esiri olduğunu düşünmüştür. Onun etik görüşü bazı Doğu felsefelerine ve etik anlayışları ile büyük ölçüde benzerlik göstermektedir.

Bu etik anlayışından çok daha farklı bir şekilde güç kavramına vurgu yapan Alman filozof ise Nietzsche'dir. Onun felsefesinin temelinde güç kavramı vardır. Nietzsche'nin savunduğu erdem ve ahlak anlayışı bilinen geleneksel ahlaki ilkelerin veya standart iyi ve kötü tanımının ötesinde karşımıza çıkmaktadır. Onun üstün insanı herhangi bir etik anlayış çerçevesinde ahlaki olarak betimlenebilecek şekilde değildir. Savunduğu kendine özgü bir ahlak anlayışı ve bunun dayandığı değerler vardır. İyi kavramı insanın gücüne güç katan şeydir. Kötü olan ise onu zayıf bırakan, güçsüz kılan şeydir. Görüldüğü üzere Nietzsche'nin etik anlayışını ve etik ile ilgili görüşlerini ortaya atmış olduğu güç kavramı temellendirmektedir. Onun karşı olduğu belli ahlaki sistemler, dinlere veya sürünün kendi icat ettiği güçsüzleştirici unsurlar ile temellendirilmiş ahlaklar ve bunların kapsadığı sözde değerlerdir; istisnasız her ahlak anlayışına karşıt bir görüşte değildir. (Sayın, 2014: 4)

Etiğin farklı görüşlere göre algılanışına ve tarihsel gelişimine kısaca değinildikten sonra bir sonraki başlıkta kuramlarla etik anlayışı incelenmeye çalışılmıştır.

2.1.2. Etik Kuramları

Etik kuramlarının üzerinde birçok kaynakta araştırmacılar tarafından farklı farklı kategorize edilip bu şekilde çalışılmış olduğu görülmektedir. Bu çalışmada mümkün olabildiğince gerekli görülen kuramlar ele alınıp Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Klasik Etik Kuramları

Kaynak: Tevrüz, S. (2007:56). *İş Hayatında Etik*. Beta yayınları: İstanbul.

2.1.2.1. Klasik Etik Kuramları

2.1.2.1.1. *Betimleyici Etik*

Betimleyici etik insan davranışlarının sonuçlarını gözlemleyerek sadece bu sonuçları betimlemektedir. Bu etik anlayışında kural koymak yer almamaktadır. İnsanların ahlaki inanç veya görüşleriyle ilgili düşüncelerden ortaya çıkan etik türünü ifade etmektedir (Cevizci, 2002: 58).

Betimleyici etik belli bir grubun etik ilkelerini ya da kriterlerini incelemektedir. Ele alınan davranışlara ilişkin herhangi bir yargıda bulunulmamakta, bu durumların açık bir şekilde anlaşılmasını sağlamak adına çalışmalar yapılmaktadır.

2.1.2.1.2. *Normatif Etik*

Usta (2011: 43) etik ve ahlak kuramlarını olarak iki başlık altında incelemiştir. Ahlak felsefesi alanıyla ilgili önemli birçok teori bulunmaktadır. Aklın yolunda akla uygun kararlar verilmesinde deontoloji ve teleoloji en kapsamlı kuramlardır. Bu kuramlar etik sistemini tanımlamaktadır. Ayrıca karar alınmasında etik kavramların uygulama yöntemi olmaktadır.

Andre Comte Sponville ahlak ve etik kavramları arasındaki farkın tanımını şu şekilde yapmaktadır: Ahlak bir sorumluluğu ya da görevi irade ile yerine getirmek; etik ise iyi bir görevi düşünme eylemidir. Çağımız düşünürlerinden biri olan John Rowels, iyiyi düşünmek teleolojik, doğruyu yapmak ise deontolojiktir; diye açıklayarak bu teoriler arasındaki farkı dile getirmektedir (Akt. Usta, 2011:56).

Etik; bir anlamda da ahlak üzerine düşünebilme faaliyetidir. Etik ve ahlak sözcüklerini günlük dildeki çok anlamlılık ve geçişliliğe rağmen ayırt edilmekte birçok ölçü ve kıstas bulunmaktadır. Bu ölçüler, araştırmalardaki yorumlar dikkatle incelendiğinde daha net görülmektedir. Örneğin, etik bir duruma yönelik felsefe disiplini ve anlayışı oluştururken ahlak daha olgusal ve tarihsel olarak süregelen bir şeydir. Ahlak bir davranışken etik davranışlar ilgili düşüncenin ifade edilmesidir. Fakat etimolojik Ama kökenleri açısından baktığımızda, her iki kavram da gelenek, görenek, töre ve alışkanlık anlamlarından gelmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere, etik bir felsefe anlayışı olarak tektir ve belli bir alanda ahlak geliştirmek, bu ahlaka uyulmasını sağlamaktan ziyade ahlaksal ilişkilerin niteliği üzerine genel bir fikir elde etmek etiğin asıl görevi olarak görülmektedir (Takış, 2004: 7).

Genel olarak etik terimi daha iyi ve kaliteli bir yaşam amacı için kullanılırken ahlak terimi de bu hedefe ulaşmak için zorlama etkisi olan kaliteli bir yaşam amacı için “etik” terimi ve bu amaca ulaşmak için ise zorlama etkisi olan normatif içerikli “ahlak” terimi kullanılmaktadır. Norm ile amaç arasındaki temel fark ise bunların teorilerinin farklı olmasıdır. Özetle ahlak Kantçı yaklaşımın ileri sürdüğü deontolojik bir görüşle tanımlanırken etik, Aristotelesçi yaklaşımın görüşü ile ileri sürülen teleolojik teori ile betimlenmektedir. Bu iki perspektif arasındaki ilişki ise şu şekilde açıklanabilir; ahlak etiği öncelemektedir. Bunun yanında etik ahlaki kurallar

süzgecinden geçmek zorundadır. Ahlaki kural formunda ikilem yaşandığında ve sonuç elde edilemediğinde en doğal yol etiğe başvurulmasıdır. Ahlak, düşünüldüğünde etiğin gerçekleşmesini sınırlı bir boyutta oluşturmakta ve etik bu anlamda ahlak kavramını kapsamaktadır. Etik Ayrıca ahlak etiğin meşru ve vazgeçilmez bir unsuru olmaktadır. Buradan etik ve ahlak kuramlarının birbirlerini tamamladıklarını görmekteyiz (Ricoeur, 2010: 233). Alt başlıklarda teleoloji ve deontoloji teorileri hakkında açıklamalar yapılmaktadır.

Teolojik etikte etik amacın bir diğer adı da “iyi yaşam” amacıdır. Aristoteles’in diğer insanlarla beraber yaşama ve başkaları için iyi yaşam olarak tanımladığı “iyi yaşam” etik amacın ilk bileşenidir. Etiğin özellikleri göz önüne alınırsa tümelciliğe yakın olduğu anlaşılmaktadır. Ahlaki sorumluluk ise öznel açıdan iyi yaşam amacı ile ilişkilendirilmektedir.

Ahlâkî doğruluk ve yanlışlığı belirlemede, eylemlerin kendilerine değil de onların sonuçlarına bakan ve bu sonuçlara göre değerlendirmede bulunan teorilere, genel olarak sonuç odaklı (teleolojik) etik teorileri denmektedir. Bu teorilere göre hiçbir eylem sonuçlarından bağımsız olarak doğru veya yanlış olamaz, onları doğru veya yanlış yapan ürettikleri iyi veya kötü sonuçlardır. Yani bu teoriler, ahlâkî doğruluğun tanımlanabilmesi için bütün olana bakmayı kabul etmektedirler. Tek başına doğru görülen bir eylem yarattığı sonuç ile yanlışla dönüşebilir ya da tam tersi tek başına yanlış bulunan bir eylem aynı şekilde yarattığı sonuç bakımıyla doğruya dönüşebilmektedir. (Yıldız, 2012: XII)

Teleolojik kuramlar, bireyin eylemlerinin sonuçları üzerine odaklanmakta ve bu anlayışa göre bir davranışın iyi veya kötü, doğru veya yanlış olarak nitelendirilmesini o davranışın sonuçları göstermektedir. Teleolojik yaklaşımın “iyi” den kastettiği şey çok daha fazla sayıda insana en fazla iyiliği sunmak demektir. Yani teleoloji bir davranışın veya kararın davranış ve sonuçlarının ahlak ilkelerine uygun olup olmadığının düzeyini değerlendirmek anlamına gelmektedir.

Doğru ve yanlışlarla ilgili ilkeler etik amaçlara ulaşabilmeyi en iyi biçimde mümkün kılan bilgiyi temsil etmektedir. Örneğin, tıbbın ve tıbbi ilkelerin sağlığa kavuşmayı en iyi şekilde sağlayabilmesidir. Bu sebeple en önemli ve temel sorumluluk belli başlı amaçlara ulaşmaktır. Doğru ve yanlış ile ilgili olan ilkeler de bu doğrultudaki

çalabalara yol göstermektedir. Buradan çıkarımla ilkeleri meşrulaştıran olgu hizmet ettikleri amaçların doğru seçilmiş amaçlar olmaları ve buldukları davranışların bu amaçları yerine getirmekte en iyi yol olacağı gerçeğiyle örtüşebilmesidir. (Cevizci, 2005: 647).

Teleolojist anlayış, genel olarak ahlaki davranışları toplum açısından sağladığı faydalara göre değerlendirmektedir. İnsanın ahlaka neden gereksinim duyduğu sorusu ise etik alanında cevaplandırılması gereken en temel sorudur. Bu sorunun cevabı ise değer kavramı ile yakından ilişkilendirilmektedir.

Deontolojik etik daha farklılaşmaktadır. Ahlaki kuralların bir kısmı göreceli bir özellik taşımaktadır. Yani zamana, yere ve kültüre göre değişebilmektedir. Bunun yanında ahlak kavramının temeli ve özü değişmez bir nitelik taşımaktadır. Bu durum ahlak kavramının iyi olana yönelmiş olan konu ve amacından kaynaklanmaktadır. Genel bir ifade ile ahlak, iyi bir sonuca varabilmek için kişinin kendini uymak için mecbur hissettiği manevi ve ruhi kurallar ve bunlarla ilgili görevler bütünü olarak tanımlanmaktadır (İmre, 1980: 18).

Etik teorileri içerisinde davranışların sonuçlarından ayrı bir şekilde doğru ya da yanlış olabileceğini düşünen ve davranışların daha çok doğasına ve niyetine vurgu yapan etik teorilerine genel olarak deontolojik teoriler denilmektedir. Bu teoriler doğruyu söyleme, sözünü tutma, ihtiyacı olan bir kişiye yardım etme gibi eylemlerin kendiliğinden doğru olduğunu, yalan söyleme, sözünü tutmama, hırsızlık yapma gibi eylemlerin ise kendiliğinden yanlış olduğunu kabul ederler. (Yıldız, 2012: 65)

Deontolojik teorinin öncüsü Immanuel Kant'dır. Teleolojik teorilerin tersine bu teori davranışların sonuçlarını ele almamakta etik açıdan davranışın kendisini değerlendirmektedir. Deontolojik yaklaşım, belirli hak ve özgürlüklerin toplumsal ve iş hayatında korunmasını ve deforme olmamasını öngörmektedir. Bunu yanında toplumsal değerlerin hayata geçirilmesini gözetten anlayışa sahip bir teoridir (Gök, 2009: 130). Yükümlülük, ilke, ödev, irade, yasa gibi kavramlar deontolojik yaklaşımda karşımıza çok sık çıkan kavramlardır.

Deontolojik yaklaşım örneğin bir kurumda tüm çalışanlar meslek üyelerinin uyması gereken kuralları iyice kavrayabilmiş olduğu varsayılarak orada bir davranışın

ahlaksal değerini sonuca göre değil davranışın ardındaki niyete bağlı olduğunu söylemektedir.

Deontolojist açıdan değerlendirildiğinde doğru olan davranış iyi olan davranıştan bağımsız olarak dşnlmelidir. Fakat teleolojist açıdan böyle değildir, doğru davranış eğer iyiliği vurguluyorsa ve sonucunda iyilik varsa iyi bir davranıştır.

Deontolojist, ahlaki davranışı, haklı nedenlerine dayalı olarak değerlendirirken; teleolojist ahlaki davranışı sonuçlarına göre yargılamaktadır. Yani deontoloji anlayışına göre davranışın kendisi mutlaka sorgulanmaktadır. İyi veya kötü eylem ayrımı net olarak bilinmektedir. Sonuçları iyi de olsa kötü de olsa önemli olan eylemin doğruluğu veya yanlışlığıdır.

2.1.2.1.3. Uygulamalı Etik

Uygulamalı etik, belli başlı mesleklerde ve durumlarda ortaya çıkabilen etik kararsızlıkların, tercihlerin, ilkelerin herhangi bir konuya uygulanmasını incelemektedir. Uygulamalı etik ahlak teorilerinden daha çok genel etik ilkeleriyle ilgilenmektedir. Bunun sebebi insanların bu etik kuralları ve ilkeleri, bütünsel bir ahlak teorisini savunmaya gerek kalmadan bir etik olguyu desteklemek için daha rahat kullanabilmeleridir. Uygulamalı etiğin doğuşunu tetikleyen en önemli faktör genel ya da küresel değişme, modernleşme süreçlerinin kimi alan veya durumlarda yarattığı olumsuz sonuçlardır. (Cevizci, 2013: 25)

Uygulamalı etik; iş etiği, tıbbi etik, mühendislik etiği ve yasal etik gibi farklı uzmanlık alanlarını inceleyen disiplinlere sahiptir. Her alt disiplin kendi uzmanlıkları altındaki etik ilke ve kuralları analiz edip bunlarla ilgili olan problemleri ve sorumlulukları tanımlamaktadır.

2.1.2.1.4. Meta Etik

“Etiğin felsefesi” olarak tanımlanan “meta-etik” özellikle 20.yüzyıldan itibaren kendi başına bir sorgulama alanı olarak ortaya çıkmış bir felsefi disiplindir. Bu disiplinin kendi başına sistematik bir sorgulama alanı olarak ortaya çıkmasında genel olarak analitik felsefe geleneğinin büyük etkisi olmuştur. Bu geleneğin özellikle felsefi soruları net bir şekilde ortaya koyup her soruyu ayrıntılı bir şekilde tahlil ettikten

sonra cevaplamaya girişme şeklindeki genel yaklaşımı, ahlâk hakkındaki felsefi problemlere de bu şekilde yaklaşma eğilimini canlandırmıştır. (Yıldız, 2012: 251)

Cevizci (1996: 74)'ye göre, meta etiğin konusu ahlaki yargılar, bu yargılarda geçen kavramların analizleri, onların anlamlarının, önemlilik derecelerinin ve birbirleriyle ilişkilerinin saptanmasıdır.

Çok çeşitli etik inanç ve uygulamalar olduğunun kabulüne *ahlaki görecelik* denmektedir. Bir kişiye göre doğru olan bir başkasına göre yanlış olarak görülebilmektedir. Etik algının farklı koşullardaki çevre ve kültüre göre değişim gösterebileceği düşünülmektedir. Nesnellik özgür insanların ahlaki kuralları ve değeri olarak düşünülürken görecelik ise bunun tam aksini ifade etmektedir (Robinson ve Garratt, 2012: 18).

2.1.2.2. Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Kuramı

1950 yıllarından beri çalışmalarını sürdüren Kohlberg, insanın ahlak gelişiminin aşamalarını, aşamaların birbiri ile bağlantılarını ve gelişimi sağlayan temel unsurları geniş bir yelpazede incelemiştir. Yaşamının hayli uzun bir zamanını yaklaşık otuz yılını bu araştırmalarla geçirmiş bir bilim insanıdır. Aslında Kohlberg Piaget'in ahlaki gelişimi kuramını yeniden inceleyip geliştirmiştir. Ahlak gelişimini altı aşamada aktardığı kuramından bu zamana kadar onu destekleyen ve eleştiren birçok araştırmacı oldu.

Kohlberg, diğer bilişsel gelişim kuramcıları gibi ahlaki gelişimi belirgin değişikliklerle ilerleme gösteren ve önemli farklılıklar yansıtan evrelere dayandırmaktadır. Kohlberg, ahlaki gelişimi ahlaki davranıştan ziyade daha çok ahlaki yargının gelişimi ile temellendirmektedir. Onun kuramına göre ahlaki yargı gelişimi altı evrede toplanmaktadır. Bu altı evreyi de üç temel düzeyde bir araya getirmiştir. Her bir düzey, kişinin benliği ve toplum kuralları arasındaki bir ilişki türünü göstermektedir.

1. Gelenek-öncesi düzey: Genellikle dokuz yaşından daha küçük olan çocukların bulunduğu bir seviyedir. Ancak bazen ergenlerin ve suçluların büyük bir bölümünün de bu düzeyde olduğu görülmektedir. Bu düzeydeki birey, toplum içerisinde kabul

görmüş iyi ve kötü kıstaslarına göre davranmaktadır. Kurallar ve beklentiler bireyin benliğine dışsal faktörler etkisiyle yöneltilmektedir.

2. *Geleneksel düzey*: kişi için aile, mensup olduğu grup ve toplumun beklentileri her şeyden daha önceliklidir. Ergenlerin ve yetişkinlerin çoğu için tipik düzeydir. Beklentiler yakın ve uzak sonuçları değerlendirilmeden kabul edilmekte ve önemsenmektedir. Benlik bu düzeyde toplumun kural ve beklentilerini içselleştirebilmektedir. Sosyal düzeni destekleme ve sadakat önem taşımaktadır. (Senemoğlu, 2010: 66)

3. *Gelenek ötesi düzey*: insanlar bu düzeyde kendileri ve başkalarının kurallarının farkına varıp farklılık oluşturmaktadır. Bireyin baskıdan ve otoriteden arınmış olarak edinmiş olduğu ahlak ilkelerini ve değer sistemini kendine özgü bir şekilde oluşturduğu düzeydir. Edindikleri ahlak ilkelerini de akla dayanan yollar ile tanımlamayı tercih etmektedirler.

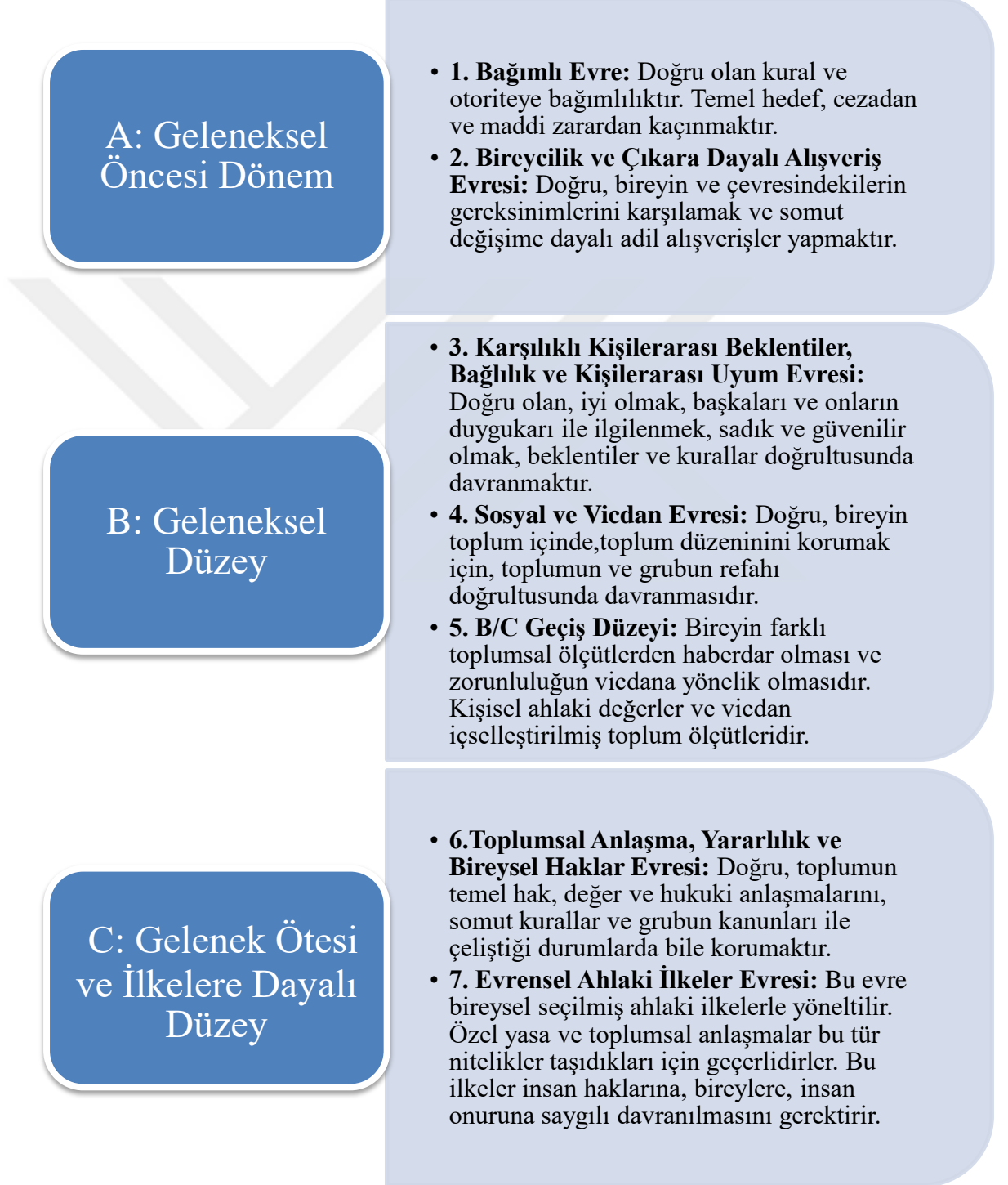
Geleneksel düzey, ergenlik döneminde ortaya çıkmaktadır. Yetişkinlik süresince de temel düzey olma etkisini kaybetmemektedir. Ergenlikte soyut düşünme ve rol alma yeteneğinin gelişmeye başladığı görülmektedir. Bireylerin ahlak yargılarındaki değişim zihinsel gelişimle açıklanamaz, çünkü zihinsel gelişim yetişkinlik döneminde önce tamamlanmış olmaktadır. Yetişkinlikte görülen değişim bilgi ve deneyim birikimine bağlanabilir.

Araştırmalara göre üst düzey ve yüksek evrede ahlaki gelişim gösteren bireylerin bu özelliği henüz ergenlik dönemindeyken göstermeye başladıkları düşünülmektedir. Yani yetişkinliğe geçişte yeni bir ahlaki düşünme sistemi gelişmemektedir. Bundan dolayı ergenlik dönemi ahlaki açıdan kritik bir dönem olarak görülebilir. Ergenlik dönemlerinde yeterli ve gerekli gelişim imkânı bulamayan, özgür olamayan insanlar yetişkin dönemlerine geldiklerinde daha üst ahlaki seviyeye sahip olamazlar.

Farklı durumlar da gözlemektedir. Yetişkinlik döneminde oluşabilecek değişimler bireylerin oluşturmuş oldukları zihinsel ve davranışsal kalıpları daha farklı ve tutarlı bir biçimde kullanabilmeleri sonucunda oluşmaktadır. Bu dönemde görülen ilerleme süreci ego güçlenmesi olarak adlandırılmaktadır. Daha açık bir tanım yapılacak olunursa ego güçlenmesi, kişinin kişilik bütünleşmesi ile önceden sahip olduğu ahlaki sistemi, kalıpları ve değerleri nasıl yoğurabileceğini keşfetmesidir. Ahlak

gelişimi önceden oluşturulmuş ahlaki sitemin veya kalıpların yetişkinlik döneminde hayata geçirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Bacanlı, 2007:74)

Tablo 2. Kohlberg' in Ahlaki Gelişim Dönemleri



Kaynak: Aydın, İ. (2012:10). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegem: Ankara.

2.1.3. Meslek Etiği Kavramı ve Tanımı

Meslek etiği, en temelde kişinin yaptığı meslek ile ilgili ne yapması ve neyi yapmaması gerektiğini anlatmaktadır. Meslek etiği kavramını tanımlamadan önce meslek kavramının doğru algılanması ve mesleğin etik ilke ve değerlere kendi içinde yer bulması gerekmektedir. Meslekler, yalnızca teknik ve mesleki özellikleri ile değil işi yapan veya işin hizmet ettiği kitlenin ahlaki değerleri ile de ilgilidir. Özellikle yapılan işte bir sosyal ilişkiden bahsedecek olursak bu durum daha da önem kazanmaktadır. Türk Dil Kurumu meslek kavramını,

“belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2009).

Genel anlamda meslek, kaydı ve diploması olan uzman kişiler tarafından güven ve saygı esasına dayalı bir şekilde belli bir maaş veya ücret karşılığında müşterilere sunulan iş veya topluma sunulan hizmet olarak tanımlanmaktadır. Her mesleğin önceden belli olan standartlara ve etik kurallara göre düzenlenip uygulanması gerekmektedir. Bu kurallara uymayan meslek çalışanları, bir takım yaptırımlarla karşılaşabilmektedir (Çaplı, 2002: 10-11).

Bir iş meslek sayılabilmesi için belli başlı özelliklere sahip olmak zorundadır. Bu özellikler şu şekilde açıklanabilir (Arslan, 2001: 74):

- Her mesleğin entelektüel bir niteliği mevcuttur. Meslek sistemli bir eğitim vasıtasıyla kazanılmış alana ait özel bilgi ve becerilere dayalı olmakla beraber belli bir eğitim süresi ve uzmanlaşma gerektirmektedir.
- Meslek çalışanları özverili bir şekilde davranmak durumundalardır. Yani kendilerine ihtiyaç duyan kişi ve kurumlara hizmet etmelidirler. Meslek olmanın temelini diğer insanlara ve topluma hizmet edebilme durumu oluşturmaktadır.
- Meslek dalı toplumsal olarak insanların kaçınılmaz olan bir gereksinimi karşılar. Sağlık ve eğitim hizmetleri örnek verilecek olursa toplum bu hizmetleri sunacak meslek gruplarını gerekli hale getirmektedir.

- Meslek dalları zamanla araştırma ve deneylerle geliştirilerek kendine özgü tekniklere sahip olmaktadır.
- Meslek kazanç sağlamak için yapılan uğraştır.
- Mesleğin alt bileşeninde meslek üyelerini bir çatı altında toplayan, meslek üyelerini kontrol eden, mesleki eğitimde liderlik görevini üstlenen, meslek için makul ilkeler ve standartlar geliştiren bir meslek örgütüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu örgüt aynı zamanda tüm bu sayılanların sorumluluğunu taşımakla görevlidir.
- Meslek bireyin yalnızca kendi tatmini için yapılan bir uğraş değildir. Aynı zamanda toplumdaki diğer insanların faydası için de yapılan ve topluma karşı özel bir ahlaki sorumluluk gerektiren bir uğraştır.

Meslek etiği ilkeleri ya var olan bir sistemi tanımlayarak ya da yeni bir değer sistemi oluşturarak mesleğin nasıl uygulanacağını ve bu konudaki standartları göstermektedir. Yazı kültürünün var olduğu toplumlarda meslek etik ilkeleri ve kuralları genelde yazılı bir şekilde ifade edilmektedir. Ancak yazılı olması gibi bir zorunluluk yoktur. Meslek etiği ilkelerinin yazılı olmasının avantajları; ilkelerin aktarılmasının ve öğrenilmesinin daha kolay olması, standartların belirlenmesinin ve uygulanmasına imkân sağlamasıdır. Mesela tıp bilimindeki “Hipokrat Yemini” yazılı meslek etiği ilkelerine örnek teşkil etmektedir (Arslan, 2001: 82). Tabii her meslekte böyle yazılı ilkeler bulunmamaktadır, bu noktada da meslek etiği algısı kişinin kendi algılayışına kalmaktadır. Carey’e göre bir meslek üzerinde etik ve ahlaki bir değerlendirme yapılacaksa mesleğin sağlam bir temele, amaca ve tüm dünyada kabul edilmiş bir değere sahip olması gerekmektedir (Akt. Çaplı, 2002: 11).

Özetle meslek etiği meslekte nelerin doğru nelerin olduğuna dair genel kurallar ve oluşturulmuş standartlarla ilgili bir kavramdır. Genel olarak herhangi bir iş sektöründe çalışanların davranışlarını şekillendiren mesleki ilke ve standartları konu edinmektedir. (Özgener, 2004: 51).

2.1.4. Meslek Etiğinin Önemi

İş yaşamında etik olan davranışların sergilenmesi işteki başarının uzun süre devam edebilmesi için gerekli bir tutumdur. Kurumun etik algısının oluşabilmesi adına tüm idari ve diğer çalışan paydaşlarıyla beraber bu tutumu içselleştirmeleri gerekmektedir.

Sosyal bir ilişki çerçevesinde doğrudan insanlarla diyaloga geçilen mesleklerde dikkat edilmesi gereken davranış ilkeleri ve kurallarına meslek etiği adı verilmektedir. Mesleki etiğin en önemli sayılabilecek özelliklerinden bir tanesi evrensel olmasıdır. Yani dünyanın herhangi bir yerinde, aynı mesleği icra eden insanların bu davranış ilkelerine ve kurallarına uygun davranmaları gerekmektedir. (Kusuradır, 1988:21). Çünkü mesleki etiğin temelinde sosyolojik bir zeminde insanlarla ilişkiler yatmaktadır. Ayrıca diğer bir özellik de aynı meslekte çalışan kişilerin kendi aralarındaki ilişkilerinde belirli davranış kalıplarına uymaları gerekmektedir. Çalışanların kendi aralarında nasıl davrandıkları oldukça önemlidir. Bu anlayış meslek etiğinin olmazsa olmaz gerekliliklerinden biridir. (Aydın, 1993:71).

Mesleki etik, her zaman bir topluluğun ve meslek grubunun eseri sayılmaktadır. Mesleki etik meslek grupları bu etik anlayışı koruduğu sürece canlı kalabilen, çalışanları belli bir şekilde davranmaya iten ve çalışanların bireysel eğilimlerine sınır çizip yanlış olana davranışlara engel olan bir olgudur. Burada meslek birliğinin öneminden bahsetmek mümkündür. Meslek etiği kurallarının üyelerinin genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlamak, ilkelerin yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak, meslekte çalışanlar arasındaki rekabeti düzenlemek, aynı zamanda hizmet ideallerini korumak gibi işlevleri vardır. Bunun önemi ve yararı da mesleki birlik oluşturulup o mesleği geliştirebilmek ve meslek çalışanlarını ortak bir değer ve ilke etrafında toplamak, o meslek grubunu hem topluma karşı saygın bir pozisyona getirmek hem de toplum için yararlı bir meslek işlevselliği oluşturmaktır.

İnsanların iş hayatlarında belirsiz ve karmaşık durumlarda zor seçimler yapmak durumunda kalmaları etik sorunları beraberinde getirmektedir. Ulaştığımız kararın ya da sonucun en doğrusu olduğundan emin olmak zorlayıcı bir durumdur. Öte yandan bir seçim diğer seçeneklerden daha iyi olabilmektedir. Çalışanların etik karar verme

süreci kritik bir süreç olarak görülmektedir. Belli nedenlere dayanarak objektif olarak karar vermek ve verilen kararların başkalarının yargılanarak adil bulunması, bakış açımızın doğru olup olmadığını ispatlar niteliktedir. Verilen kararlarda etik açısından nedenselleştirme yapılması, adaletli ve doğru kararların verilmesine yardım etmektedir. Bunu dışında bilinen en eski yöntemlerden biri olan durup konu üzerinde iyice düşünmek etik karar verme sürecinde önemli bir aşamadır. Konunun sakin bir şekilde analiz edilmesini sağlamaktadır. Amaçlarımızı doğru şekilde tanımlamak, gerçekleri bilmek, alternatifler üretmek, karar vermek ve seçmek, doğabilecek sonuçları göz önüne almak, yeniden gözden geçirmek ve değiştirmek karar verme sürecine yardımcı olabilecek diğer önemli aşamalardır. Bunların dışında bazı düşünce kurallarının da yolumuza ışık tutabileceği ön görülmektedir. Örneğin, “Başkalarına sana davranmalarını istediğin gibi davran” altın kuralı ve “Eğer bu yapacağınız şeyi diğer insanlar da bilseydi nasıl hissedersiniz?” özeleştirisi sorusu etik karar verme sürecini kolaylaştırabilmektedir (Aydın, 2012: 51)

Bu noktada etik ikilemlerinin yaşanması da çalışanlar için zor ve yıpratıcı bir süreçtir. İnsanlar günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında etik konusunda çok fazla arada kalma durumu yaşamakta ve bunu çözmeye çalışmaktadır. İşte etik ikilem denilen bu durumla herhangi olay karşısında istenmeyen iki ya da daha fazla durumun ortaya çıkması sonucunda karşılaşmaktadır. Örneğin, öğretmenler gününde oldukça pahalı bir hediye armağan edilen bir öğretmen hediye kabul etmeme konusunda etik ikilem yaşayabilmektedir. Kabul etmiş olsa bunun altında yatan farklı sebepler olup olmayacağını yani rüşvet niteliği taşıyıp taşımadığından emin olması zor olacaktır. Kabul etmese hediye geri çevirmek çocuk için hayli kırıcı bir durum olabilir. Bu durumda etik karar verme sürecine uygun bir şekilde en doğru yolu bulması gerekmektedir.

Meslek etiği ilkeleri ile aynı görevi üstlenen mesleki etik kodları da vardır. İlkeler de olduğu gibi bir mesleki etik kodunda yer alan maddelere her meslek mensubunun uyması beklenmektedir. Etik kodlar, mesleki açıdan ve kurum tarafından beklenen resmi sayılan ifadelerdir. Meslek çalışanlarına kabul edilebilir davranışlara dair yol gösteren şifrelerdir (Ferrel ve Fraedrich, 1994:170). Etik kodlar sayesinde etik karar verme süreci kolaylaşabilir ve etik ikilemler daha az yaşanabilmektedir. Mesleki etik kodları ve ilkelerinin faydaları aşağıda sıralanmıştır:

- İlkeler bir nevi meslektaş baskısı yaratarak çalışanları iş yerinde etik eylemler konusunda motive etmektedir,
- Çalışanların kişiliklerinden bağımsız olarak onlara doğru ve yanlış davranışlar konusunda dengeli ve tutarlı olmaları adına rehberlik etmektedir,
- Öğretmenlere belirsiz durumlarda nasıl karar verileceği konusunda yol göstermektedir,
- İdareci veya yöneticilerin baskıcı ve otokratik güçlerini kontrol altına almaktadır,
- Toplumsal açıdan kurumların sorumluluklarını tanımlamaktadır,
- Mesleğin ve kurumun çıkarlarını korumakta ve hizmet etmektedir.

Toplumsal sorunların ve tutarsızlıkların baş göstermesinde meslek etiği standartlarının düşmesi temel nedenlerden biri olarak görülmektedir. Dolayısıyla insanların hem mesleki teknik bilgi açısından hem de etik değer ve davranışlardan açısından daha kaliteli bir şekilde eğitilmesi gerekmektedir. Bu da kişinin meslek edinme sürecinde almış olduğu eğitim boyunca lise ve yükseköğretim kurumlarında etik konusuna hassasiyetle yaklaşılmasını ve etik anlayışın önemsenmesini gerektirmektedir.

Mesleki etik algıya sahip olmayan meslek çalışanları insanlara ve topluma yarardan ziyade daha çok zarar vermektedir. Çünkü işini yaparken meslek etiğine değer vermeyen ve bunu içselleştirememiş çalışanlar sadece kendi çıkarlarını ön planda tutarak geri kalan unsurları yok saymakta veya dikkate almamaktadır. Bu da toplumun faydası için yapılan çalışmalarını geri plana itmektedir. Toplumdaki diğer insanları kendi menfaatlerinin arkasına atabilmektedirler. Bu sebeple insan haklarının dile getirilmesi ve öneminin artmasıyla beraber etik standartların uygulanabilirliği kolaylaşmış ve gözle görülür ölçüde attırılmıştır (Çabuk ve İşgüden, 2006: 64).

Türkiye Etik Merkezi (TEDMER) tarafından yapılan araştırmada, Türk işgücünün iş etiğine yaklaşımı ve genelde etik değerlerde ve iş ahlâkında yaşanan yozlaşmalar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma 12 ilde 1.033 çalışan üzerinde yapılmıştır. Çalışanların verdikleri yanıtlara göre, iş yerlerinin sadece % 24,8'inde iş etiğine 'kesinlikle' özen gösterildiği ortaya çıkmıştır. Diğerlerinde ise farklı düzeylerde iş etiği eksikliği olduğu belirtilmiştir. Bu çalışma sonucunda, çalışanların önemli

buldukları ve işverenlerin yeterince uyguladıklarına inandıkları, 'iş etiği' ile ilgili değerler arasında çalma, hırsızlık, sahtekârlık, dolandırıcılık konularına uzak durmak, ödeme yükümlülüklerini zamanında yapmak, müşterilerine değer vermek, vergisini düzenli olarak ödemek, rüşvet, gayri resmi komisyon (bahşiş), uygunsuz hediye vermekten ve almaktan kaçınmak, ırk, renk, cinsiyet, yaş ve benzer konularda ayrımcılık yapmamak gibi değerler sıralanmıştır. Yapılan araştırmaya katılan çalışanların % 50,8'i, önümüzdeki yıllarda Türkiye'de iş etiğinin daha çok önem kazanacağını düşünmektedir (Uras, 2003: 15). Bu, insanların farkındalık kazanmaya başlaması açısından umut verici bir sonuç olarak değerlendirilebilmektedir.

2.1.5. Eğitim ve Etik

Modern dönemden post modern döneme geçerken, eğitim anlamında büyük değişimlerin yaşanmasıyla beraber etik anlayışında da değişimler meydana gelmiştir. Son zamanlarda her sektörde etik konusu gündeme gelmekte ve bu alanda öncelikle gönüllüğün esas olduğu bilinmektedir. Aslında etik davranış ve erdem için ilk şart özgürlüktür. Ahlaki bir davranış zorlamalarla gerçekleştirilemez. Aynı şekilde özgür olmayan insanları da ahlaki yönden yargılamak mümkün görülmemektedir. Bu noktada temel olan faktörler akıl ve düşüncedir. Toplumda iyi karakterin gelişmesi için “ahlaki düşünce” gereklidir. Yani etik dışsal faktörler, denetimler ve kurallardan daha çok içsel faktörlere ve motivasyonumuza bağlı bir olgudur (Yılmaz, 2002: 50).

Eğitim ise en genel geçer tanımıyla insanlara kendi deneyim ve yaşantıları yoluyla istedik davranışlar kazandırma sürecidir. Tanımdan yola çıkarak eğitimde birçok etik sorgulamanın ortaya çıktığı görülmektedir. Öncelikle eğitim herkesin hakkıdır ve eğitim kurumları hiçbir ayırım yapılmaksızın herkese açık olmalıdır. Fakat bazı koşullar göz önünde bulundurulduğunda her kesimde eğitim olanaklarının sağlanamadığı, eşit davranış ilkesini kazanamamış eğitimcilerin bulunması gibi konular eğitimi etik açısından kalitesiz hale getirebilmektedir.

Bunların dışında kastedilen istedik davranışlardan eğitimin amaçlarına kadar hatta eğitimcilerin kullandıklarını yöntemleri de dahil ederek ciddi bir etik sorgulama sürecine ihtiyaç olduğu görülmektedir (Aydın, 2012:171).

Eğitimde etik ilkeler, doğrulanabilen veya yanlışlanabilen değil yalnızca haklı gösterilebilecek ilkelere aittir. İlkeler genel olarak istenilen bir davranışı gerçekleştirmek veya istenmeyen bir davranışa engel oluşturmak amacı taşımaktadır. İyi olan davranış toplum tarafından istenen ve onaylanan, kötü olan davranış ise istenmeyen ve toplumun onaylamadığı davranışlardır.

Eğitim kurumlarında öğretimin yanında eğitimin de önemi çok büyüktür. Eğitimde ise etik anlayış konusunda öğretmenlerin bilinçlenmesi gerekmektedir. Buna göre eğitimin en önemli ilkelerinden biri de bu etik değerlerin öğrencilere de öğretilmesidir. Bu durum ise öğretimin asıl gerçekleştircisi olan öğretmenin etik ilkeleri içselleştirmesi veya önem verip vermemesiyle doğrudan ilgili görülmektedir.

Öğretmenleri ilgilendiren etik değerler öğrenciye bağlılık boyutu başlığı altında şu şekilde sıralanmaktadır (Özbek, 2003: 47) :

1. Öğrenme sürecinde, öğrencinin bağımsız hareket etmesini engellemeyeceklerdir.
2. Eğitimciler kasıtlı olarak öğrencinin aleyhine davranışlarda bulunamazlar.
3. Öğrencinin görüş açısını haklı bir sebep veya zorunluluk olmadıkça değiştirmeye çalışmayacaklardır.
4. Eğitimciler gerçekleri çarpıtmadan sunmaya çaba göstereceklerdir.
5. Öğrencinin gelişimi ve derslerinde ilerlemesi amaçlanarak hazırlanan ders konusunu kasıtlı olarak değiştirmeyeceklerdir.
6. Öğrenciyi olumsuz düşüncelerden uzaklaştıracak, öğrencinin sağlık ve güvenliği konusunda gereken şartları sağlayacaklardır.
7. Öğrenciyi küçük düşürme ya da utandırmak için kasıtlı hareketlerde bulunmayacaklardır.
8. Öğrenciyi ırk, cinsiyet, ulus, renk, politik ve dinsel inanç, sosyal ve kültürel düzeyinden dolayı yargılayıp taraflı davranmayacaklardır.
9. Özel çıkarları için öğrencilerinden yararlanmayacaklardır.
10. Öğrenciler ile ilgili özel ve gizli bilgileri yasal ya da mesleki zorunluluk olmadıkça açıklamayacaklardır.

Öğretmenleri ilgilendiren diğer bir etik değer ise mesleki sorumluluk ve mesleğe bağlılıktır. Bunları ise şu şekilde sıralamak mümkündür (Özbek, 2003, 47):

1. İş başvurusunda gerçek olmayan ifadeler kullanmayacak veya nitelikleri ile ilgili yanlış beyanda bulunmayacaklardır.
2. Eğitimciler tüm mail kaynakları dürüstlikle kullanacaklar ve finansman işlerinde doğruluk içinde davranacaklardır.
3. Mesleğin gerektirmiş olduğu belli başlı özelliklerle ters düşen davranışlar sergilemeyeceklerdir.
4. Eğitimci olmayan birinin, eğitim ve öğretim yapmasına göz yummayacaklardır.
5. Meslekleri açısından görev süresinde elde edilen gizli bilgiyi yasal bir zorunluluk olmadığı takdirde kimseyle paylaşmayacaklardır.
6. Herhangi bir meslektaşı hakkında kasıtlı olarak olumsuz bir söylemde bulunmayacak ve yasalara aykırı davranmayacaklardır.
7. mesleki görev sırasında kendisinin meslekle ilgili kararını değiştirecek ya da zayıflatacak herhangi bir hediye, bağış veya usulsüz yardımı geri çevireceklerdir.
8. Eğitimciler kayıtlar üzerinde değişiklik yapamazlar ya da başkalarını bu tür davranışlara yönlentemezler.
9. Hiç kimseye kendilerine bir yarar sağlayacak haksız bir hizmet ya da ayrıcalık sunamazlar.
10. Mesleki açıdan sürekli kendilerini geliştireceklerdir.

Bu meslek etiği ilkeleri her öğretmenin içselleştirip uyması gereken değerler sistemidir.

2.1.6. Okul Öncesi Eğitimi ve Meslek Etiği

Gün geçtikçe okul öncesi eğitim ve erken çocukluk dönemi eğitimin önemi artmakta ve bu konu üzerinde çok fazla durulmaktadır. Feeney ve Kipnis (1998), Lake (2004) tarafından yapılan alandaki araştırma ve çalışmaların da hem niteliği hem de niceliği giderek artış göstermektedir. Aynı zamanda okul öncesi dönemle ilgili etik kavramı da gündeme gelmekte ve doğru bir şekilde işlenmeye çalışılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Ulusal Çocuk Eğitimi Birliği (NAEYC) konuyla

ilgili olarak sorumlu davranış yönergesi ile bu alanda çalışan insanlara ahlaki ve etik davranış ilkeleri konusunda bilgilendirmektedir (Akt. Öztürk Aynal ve diğerleri, 2013: 431).

Okul öncesi öğretmenlerin mesleğinde etik davranabilmeleri ve etik davranış kurallarını kanıksamış olmaları gerektiği düşünülmektedir. Bunun sebebi okul öncesi dönemdeki eğitimin yalnızca çocuğa sahip çıkabilmek, bakımını sağlamak, onu koruyup kollamak değil aynı zamanda çocuklara doğru model olabilmek, dürüst ve güvenilir davranışlar göstermek, uygun eğitim ortamlarını sunabilmek gibi farklı özellikleri de kapsamaktadır. Böylece bu öğretmenlerin yetiştirmiş ve eğitmiş olduğu çocuklar ileride toplum içerisinde doğru düşünebilen, topluma fayda sağlayan ve sorumluluklarını bilen kişiler olabilmektedirler. Çocuk aynı zamanda o dönemde söylenenden çok gördüğünü taklit edeceği için öğretmenlerin sosyal öğrenme olgusunu göz önüne alıp davranışlarını buna göre şekillendirmeleri beklenmektedir.

Bu nedenle bir okul öncesi öğretmeninden bu bahsedilenlerin doğrultusunda anlayış sahibi, olgun ve duyarlı insanlar olmaları beklenmektedir. Öğretmenler kendi kişiliklerini iyi tanımalı ve geliştirmelidirler.

Eğitim sürecinde etik ikilemler okul öncesi öğretmenlerinin de sık karşılaştığı zorlayıcı bir durumdur. Dolayısıyla öğretmenlerin bu ikilemler sonucu en doğru kararı verebilmelerinde etik kodları ve ilkeleri bilmeleri, bu ilkelere göre hareket etmeleri ve genel etik algısına sahip olmaları büyük yarar sağlayacaktır.

Dünya genelinde gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede okul öncesi dönem ve erken çocukluk döneminde etik ilkeler ve kodlar oluşturulmuşken ülkemizde bu konu ile ilgili çalışmalar henüz yeterli görülmemektedir. Etik kod ve ilkelerin oluşturulması tüm okul öncesi öğretmenlerine özellikle etik ikilem konusunda büyük kolaylık sağlayacaktır.

Bu konu hakkında yapılan çalışmalar doğrultusunda da A.Sakin tarafından “Okul öncesi Öğretmenlerin Mesleki Etik Davranışlar Hakkındaki Görüşleri ile Ahlaki Yargı Düzeyleri ve Öğretmenlik Tutumlarının incelenmesi” ve L. Fetihî'nin “Okul Öncesi Eğitimde Kurumlarında Ahlâk”ı konulu çalışmaları yaptıkları görülmektedir. Yine de okul öncesi öğretmenlerine yönelik mesleki etik ilkeler ve etik kodlar henüz yeterli ölçüde belirlenememiştir. Bir başka çalışma Öztürk Aynal ve diğerleri (2013)

tarafından yapılan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik düzeylerini belirlemeye yönelik olarak, “Okul Öncesi Öğretmenleri Mesleki Etik Düzeylerini Belirleme Ölçeği ve Sahip Olduğu İlkeleri Ölçeği” geliştirme çalışmasıdır. Ölçek yapılan bu araştırmaya da ışık tutmuştur.

2.2. İş Doyumu

2.2.1. İş Doyumu Tanımı ve Önemi

İş doyumuna vurgu yapılmasının sebebi örgütsel davranışı etkisi altına alması ve insana yönelik yapılan çalışmalarla doğrudan ilişkili olması nedeniyle çalışma ve örgütsel psikoloji literatüründe önemli bir yere sahip olmasıdır. İş doyumunun tam olarak bir tanımın yapılmasında ortak bir fikir oluşturulamamıştır. Konuyla ilgili yapılan çokça araştırma olmasına rağmen araştırmaların niteliği yetersiz olması sebebiyle ikilemler sonuçlar karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle genel geçerli bir iş doyumunu tanımlamak son derece güçtür. Bunun sebepleri arasında iş doyumunun insanların hissiyat ve duygularıyla ilgili olması, çevresel koşullara duyarlı olması ve çalışanların işin bazı boyutlarına karşı olumlu tutuma sahip olurken bazılarına karşı olumsuz bir tutuma sahip olmaları da gösterilebilmektedir (Baş, 2002: 19-20).

Tüm bunlardan iş doyumunun soyut ve zaman zaman subjektif bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak tanımları incelediğimizde iş doyumunu açıklamak için sıklıkla yapılan işi sevme ve işe kendini verme gibi betimlemeler kullanılmaktadır. Landy ve Locke iş doyumunun en genel tanımlarını yapmışlardır. En bilinen hali ile iş doyumunu kişinin iş hayatından duyduğu zevki ve mutlu olma halini karşılamaktadır. Landy'nin tanımına göre bireyin işle ilgili kişisel değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmış olan duygusal durumuna iş doyumunu denmektedir (Akt. Keser, 2006: 71)

Locke (1969) ise iş doyumunun tanımını şöyle yapmaktadır; bireyin mesleği ya da mesleki deneyimlerinin takdir edilmesi neticesinde kişiyi memnun eden olumlu bir duygusal durumun yaşanmasıdır. Locke'ın kabul gören bir başka tanımı daha vardır. Bu tanıma göre iş doyumunu; bireyin işini her yönüyle değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu ve zevkli hislerdir (Akt: Jantan, Ramayah, Tadisina, 2001: 12).

Bir kişinin yaptığı işin, o kişinin meslekle ilgili değerlerini ve düşüncelerini doldurması sonucu iş doyumunu oluşturur. İş doyumunu kavramı aslında çalışanların algılarına, duygularına ve davranışına yönelik çok boyutlu iş doyumunu durumunun bir ölçüsü olarak görülmektedir.

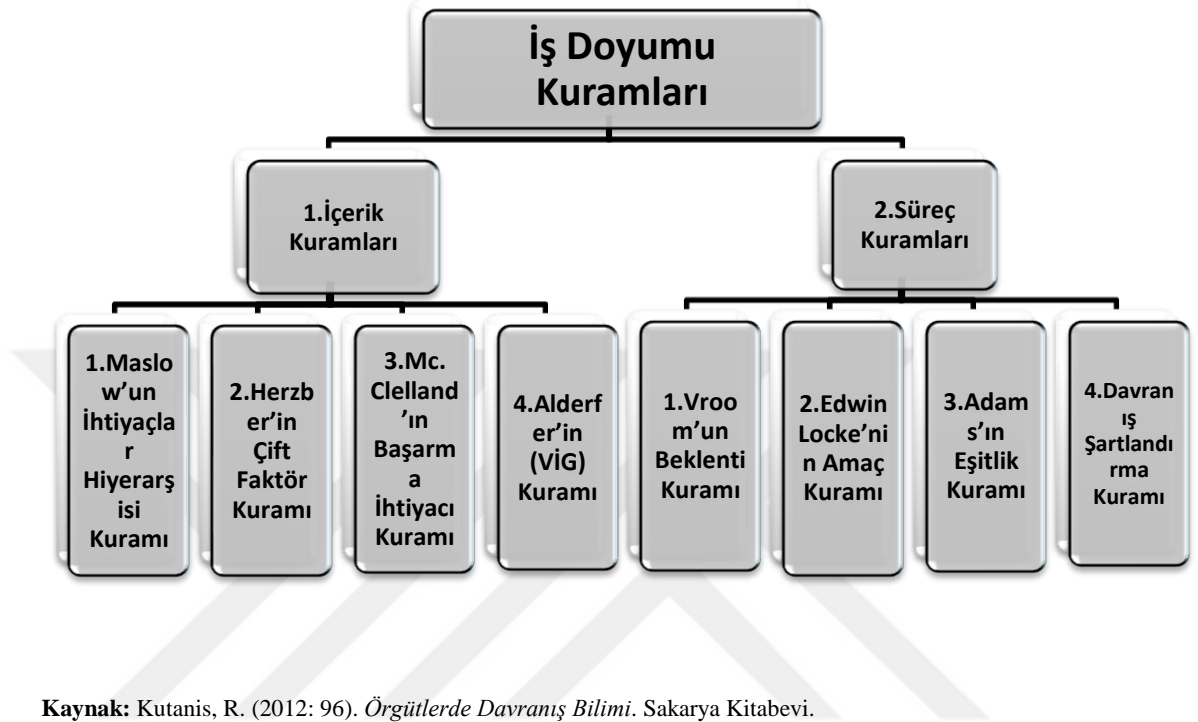
Çalışanların iş doyumunun yüksek olmasının kuruma birçok katkısı vardır. Bunlardan bazıları iş yerinde verimin artması, işe devamsızlığın azalması, iş gücü devir oranlarının düşmesi, işe karşı olan bağlılığın yüksek olması kurumsal açıdan istenen olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Kişi açısından bakıldığında ise kişinin yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında paralellik gözlenmekte ve bu iki faktör birbirini etkilemektedir.

Kurumsal olarak bakıldığında iş doyumunu kavramı, yöneticiler için de kurumdaki çalışanların işlerine yönelik tutum ve duygularının onların başarımları ve verimlilikleri üzerinde etkili olması açısından oldukça önemsenmektedir. Bu konudaki yaşanacak olumsuz bir süreçten kurum da olumsuz etkilenecektir. Çünkü iş doyumsuzluğunun sonucunda ortaya çıkabilecek tutumlar ve davranışlar arasında işten ayrılma, devamsızlık, performansın zayıflaması gibi durumlar görülmektedir. Ayrıca ruhsal ve fiziksel yönden deforme olma gibi sağlığı etkileyen durumlar da yaşanmaktadır (Tengilimoğlu, 2005:28)

2.2.2. İş Doyumu Kuramları

Yönetimdeki bilimsel süreçler ve çalışanların birbirleriyle ilişkileri birçok kuramın oluşmasına zemin sağlamıştır. Bu kuramlar, çalışanların ne hissettiğini ve onları nelerin güdülediğini anlamamıza yardım etmektedir. Güdülenme ve iş doyumunu bir araya getiren olgu çok sayıda kuramın temellendirilmesine sebep olmuştur. Güdülenme karmaşık bir kavram olarak düşünüldüğünden içsel güdüleme yani motivasyon sürecinde hangi faktörlerin rol oynadığı ve insanların iş yaşamında bunu nasıl kullandıkları veya nasıl etkilendikleri değişik kuramlara bakılarak anlaşılmalı çalışılmaktadır (Çetinkanat, 2000: 11). İş doyumunu ile ortaya konulan belli başlı kuramlar yapılan literatür taraması sonucunda içerik ve süreç olarak iki başlık altında incelenecektir.

Tablo 3. İş Doyumu Kuramları



2.2.2.1. İçerik (Kapsam) Kuramları

Kapsam kuramları içsel faktörlere ağırlık veren kuramlardır. İçerik kuramları kişinin içsel süreçlerinden ileri ve onu belirli bir yönde sevk eden içsel motivasyon faktörlerine değinmekte ve ön planda tutmaktadır. İçerik kuramlarına Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzber'in iki faktör kuramı, Alderfer'in var olma, ilişki kurma ve gelişme (ViG) kuramı, Mc. Clelland'ın başarıya ihtiyacı kuramı dahil edilmektedir. Bu başlıklar altında kuramlar açıklanmaktadır.

2.2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow 1950 yıllarında oluşturduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında insan ihtiyaçlarını hiyerarşik bir biçimde sıralamıştır. Maslow'a göre bir üst seviyedeki ihtiyacın giderilmesinden önce mutlaka alt seviyedeki ihtiyaçların tatmin edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde üst seviyedeki ihtiyacı karşılayabilmek güçleşmektedir.

Amerikalı Abraham Maslow kişinin ihtiyaçlarını ilk kez bilimsel bir çatı altında irdeleyip inceleyen ve güdülenme konusundaki gelişmelere de yol gösteren bilim insanı olarak görülmektedir. Motivasyon ile ilgili kuramlar arasında en çok bilinen kuramdır. Maslow'un kuramı kendisinden sonraki kuramlara da temel oluşturmuştur. Maslow, bireyin ihtiyaçlarının aşamalı bir düzen içinde olduğunu savunmuştur. Bu hiyerarşi insanın temel fizyolojik ihtiyaçlarından kendini geliştirme ihtiyacına doğru bir gelişim göstermektedir. Alt basamaktaki ihtiyaç karşılanmadıkça bir üst ihtiyaca gereksinim duyulmaz. Maslow' a ait bu hiyerarşik düzen beş ayrı sınıflandırmadan oluşmaktadır. Bu ihtiyaçların oluşturduğu piramit şeklindeki hiyerarşi en aşağı kısımdan üste doğru şu şekilde sıralanmaktadır: Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sevgi ve aitlik ihtiyaçları (Toplumsal ihtiyaçlar), ego (Değer) ihtiyaçları, Kendini gerçekleştirebilme ihtiyacı.

1. *Fizyolojik İhtiyaçlar*: İnsan vücudun temel fonksiyonlarıyla ilgili olan yemek yemek, uyumak gibi ihtiyaçlardır.

2. *Güvenlik İhtiyaçları*: insanları psikoloji ve fiziksel zarardan koruyarak kendini güvende hissetmesini sağlayan ihtiyaçlardır.

3. *Ait Olma ve Sevgi*: İnsanların kendi türüyle sosyal etkileşim ve katılım, sevgi ve kabul görme, grup üyeliği gibi çeşitli yollarla ilişkide bulunma ihtiyacıdır.

4. *Saygınlık (Statü) İhtiyaçları*: İnsanların var olduğu toplum ortamında saygı görme veya diğer insanların dikkatini çekebilme gibi ihtiyacıdır.

5. *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı*: Aslında bir önceki ihtiyacın devamı olan bu ihtiyaç, kişinin kendisine olan saygısını pekiştirmek için tatmin edilmesi gereken bir ihtiyaçtır (Dereli, 1995: 154).

Bu kurama göre insanlar en başta en alt seviyede bulunan gereksinimlerini karşılamak için davranışta bulunmaktadır. Acıkmış olan bir kişinin sosyal açıdan gereksinimlerini tatmin etmeye çabalayarak bireyi güdülemek mümkün görünmemektedir. Tatmini sağlanmış olan her bir gereksinim kategorisi zamanla kişilerin davranışları üzerinde etki gösterme özelliğini kaybedecektir.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Barutçugil, İ. (2005: 375). *Stratejik İnsan Kaynakları*. Kariyer Yayınları: İstanbul.

2.2.2.1.2. Herzber'in Çift Faktör Kuramı

İnsanların çalışma hayatlarında nasıl motive oldukları, onları motive eden faktörlerin neler olduğu ve işe nasıl tutundukları literatürde uzun süreli çalışmaların temel konuları arasından birisidir. Bu çerçevede hem çalışanları çalışmaya motive eden etmenleri belirlemek hem de bu motivasyonu devam ettirmek adına idarecilere ve yöneticilere ışık tutacak teoriler geliştirilmektedir. Fakat motivasyonu tüm yönleriyle bütünsel bir biçimde ortaya koyan ve açıklayabilen tek bir kuram yoktur. Bunun sebebi motivasyonun oldukça karmaşık bir konu olmasıdır (Ataman, 2001: 58). Yönetim alanında bilinen bir kuramcı olan Frederick Herzberg'in bu kuramı Maslow'un kuramından sonra en iyi bilinen motivasyon kuramı olarak yerini almaktadır.

Herzberg ABD'de yaptığı araştırmada muhasebeci ve mühendislerden işlerinde kendilerini değerlendirdikten sonra en iyi hissettikleri ve en kötü hissettikleri anları ifade etmelerini istemiştir. Daha sonra verilen cevaplar sonucundan hareketle, Herzberg işin dışında kalan ama işle ilgili olan faktörleri, hijyen faktörler; işle

doğrudan ilgili olan, işin kendisine yönelik faktörleri ise motivasyon faktörleri olarak tanımlamıştır.

Herzberg'in yapmış olduğu çalışmalara göre iş yerlerinde belli çalışma koşullarının mevcut olmamasının çalışanlarda doyumsuzluk oluşturabileceğini ancak bu koşulların var olmasının ise çalışanları motive etmemektedir. İşte bu faktörlere durum koruyucu veya diğer adıyla hijyen etmenler adı verilmektedir. İş yerinin fiziksel koşulları, özel hayata saygı, ücret, kişiler arası ilişkiler, iş güvenliği, kurumun yönetimi ve iş yeri politikası bu etmenlere örnek olarak sıralanmaktadır.

Herzberg bazı çalışma koşullarının da çalışanları yüksek düzeyde güdüleyip motive ettiğini bu şartların sağlanmamasının ise ciddi bir doyumsuzluk durumu yaratmadığını söylemektedir. Takdir etme, sorumluluk, ilerleme imkânı, işin kendisi ve yapılış hali, başarı gibi faktörlerin örnek verilebileceği bu faktörlere de motive edici faktörler adı verilmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ihtiyaçlar Herzberg'in teorisinde de yer almaktadır. Maslow'dan farklı olarak Herzberg ihtiyaçları güdüleyici ve hijyen faktörler olarak sınıflandırmıştır. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve tatmin, saygınlık ve statü görüşü Herzberg'in güdüleyici faktörler kavramıyla benzeşmekte, ait olma ve sosyal etkinlik, güvenlik, fizyolojik ihtiyaçlar Herzberg'in kuramında hijyen faktörler olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 4. Herzber'in Çift Faktör Kuramı

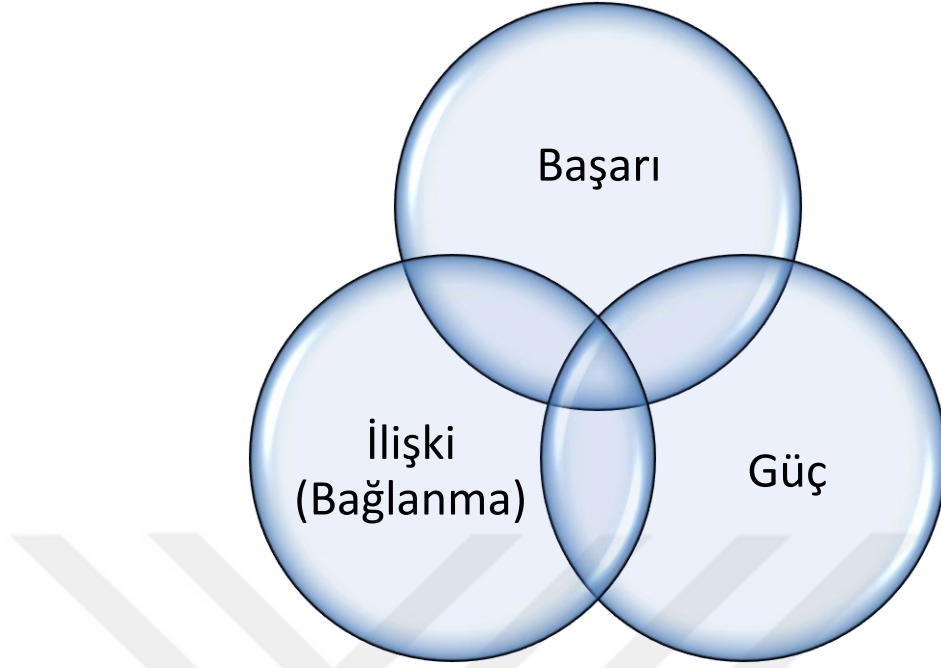
1.Hijyen Faktörleri	2.Motive Edici Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> • Şirket Kuralları ve Politikası • Yönetim Tipi ve Kalitesi • Çalışanlarla Olan İlişkiler • Ücret • İş Koşulları ve İş Güvenliği 	<ul style="list-style-type: none"> • Başarı • Tanınma • Yapılan İşin Kendisi • Yükselme Olanakları • Yetki Ve Sorumluluk

Kaynak: Tipi, İ. (2014:46). Kültürlerarası Yönetimde Motivasyon Ve Ödüllendirme. Yüksek Lisans Tezi.

2.2.2.1.3. *Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı*

Bu kurama göre kişinin en büyük ihtiyacı başarıdır. Mc.Clelland'ın geliştirmiş olduğu bu teoriye göre çalışanları başarı ihtiyacı ile motive etmek en iyi yoldur. Çünkü başarı insanın hayatında daima istediği bir olgudur. İhtiyaçlar insanların öğrenmeleri sonucunda ortaya çıkmakta ve önem kazanmaya başlamaktadır. McClelland da kuramında başarma ihtiyacı ve bunun yanında birlikte olma ve güç kazanma kavramları üzerinde çalışmıştır. Bu üç güdüden biri daha baskın, diğerleri daha edilgen ya da ikisi aynı güçte olabilir. İnsanın güdüsel örüntüsünde, bu üç temel güdüden hangisi ya da hangileri baskın ise davranışı ona göre yönlenecektir. Ona göre bireyin çocukluğundan itibaren etrafındaki kişilerle yaşadığı ilişkileri ve tecrübeleri sonucunda bu gereksinimleri ortaya çıkmaktadır.

Mc Clelland'ın ulaştığı araştırma sonuçlarını çalışanların motivasyonu için iş yaşamında kullanmak mümkündür. İş yaşamında işe göre hangi çalışanın bir pozisyona uygun olacağını belirlemek istiyorsak bu kuramdan faydalanılmaktadır. Başarı ihtiyacı yüksek olan çalışanların, örneğin işletmenin veya kurumun satış bölümünde görevlendirmek doğru görünmektedir. Ait olma gereksinimi yüksek olan çalışanları ise yüksek seviyede sosyal etkileşimi gerektiren pozisyonlarda görevlendirmek, güç gereksinimi yüksek olanları yönetim pozisyonunda görevlendirmek hem çalışanlar için hem de kurumun hedefleri adına en tutarlı ve doğru yol olmaktadır. Böylece kişiler ve kurumun hedefleri bütünleşecek ve aynı doğrultuda gerçekleşecektir.(Tınaz, 2000: 32)



Şekil 2. Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

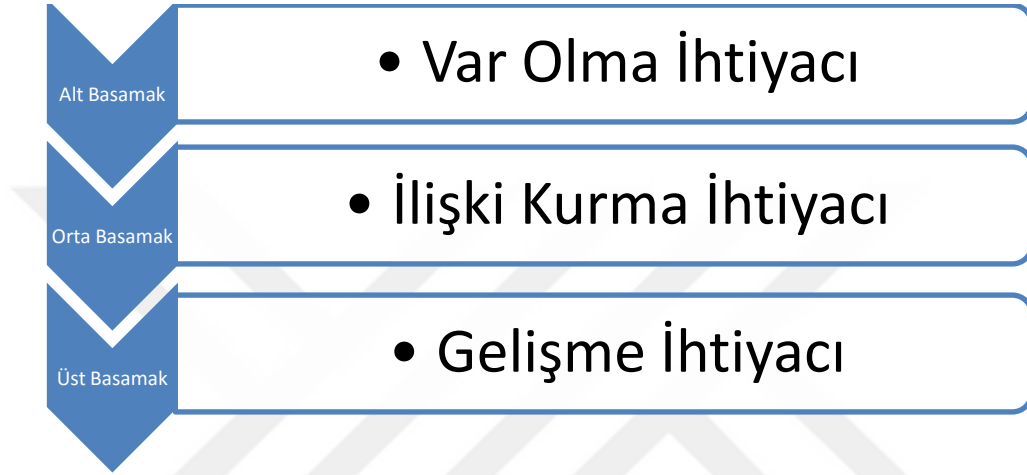
Kaynak: Kanayran, H.G. Önen, S.M. (2015:52). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, 5(10),43-63.

2.2.2.1.4. Alderfer'in Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme (VİG) Kuramı

Bu kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi çerçevesinde oluşmuş bir kuramdır. Maslow'un teorisindeki eksik yönlere dikkat çekmiştir. Maslow'dan farklı olarak ihtiyaçları üç kategoride incelemiştir. Bireyleri motive eden tatmin edilmemiş ihtiyaçlar Alderfer'in ihtiyaçlar hiyerarşisinin temelini oluşturur. Daha sonra var olma ihtiyaçları gelir. İlişki ihtiyacı basamağı sevgi, saygı, ait olma ihtiyaçlarını içerir. Son ve en üst basamağı büyüme ihtiyacı oluşturur. Bu basamaklar var olma, beraber olma (aidiyet), gelişme ihtiyacı olarak da belirtilebilir.

Alderfer kuramında Maslow'un kuramından farklı olarak iki ihtiyacın aynı anda doyuma ulaştırılabileceğini söylemektedir. Bu iki kuramın farklılaştığı en önemli noktalardan bir tanesidir. Bunun yanında ERG kuramı ihtiyaçların sırasının da farklı çevre ve kültüre sahip insanlara göre değişebileceğini söylemektedir. Kuramın bu özelliği sayesinde de nicelik yönünden insanların daha çok davranışını göz önüne alıp inceleyebilmektedir. Çünkü kültüre, mesleğe ve çevreye göre değişen çok fazla

sayıda gereksinim ve davranış bulunmaktadır. Örneğin birçok başarı elde etmiş bir ressamın gereksinimleri ile üniversiteye yeni başlamış olan bir gencin gereksinimleri çok farklı olacaktır (Onaran, 1981:40).



Şekil 3. Alderfer'in Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme (VİG) Kuramı

Kaynak: Kanayran, H.G., Önen, S.M., (2015:51). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, 5(10),43-63.

Bu teoride üç temel nokta mevcuttur. Bunlar şöyle sıralanmaktadır.

- Her bir aşamadaki gereksinimin tatmini ne kadar eksik kalırsa o ihtiyaç o kadar fazla güdüleyici faktör olacaktır (ihtiyaç tatmini).
- En alttaki basamaklarda bulunan ihtiyaçlar yeterince tatmin edilmiş olursa üst basamaktaki ihtiyaçlar kişiyi daha çok güdülemektedir (arzu şiddeti).
- Tersini düşünlüğünde de üst basamaktaki gereksinimler ne kadar az tatmin edilirse alt basamaklardaki ihtiyaçlar o kadar fazla güdüleyici olmaktadır (ihtiyaç tatminsizliğinden kaynaklanan hayal kırıklığı).

2.2.2.2. Süreç Kuramları

İçerik kuramlarının, iş doyumunun karmaşık süreçlerini aktarmakta ve açıklamakta yetersiz kalması sonucunda süreç kuramları geliştirilmiştir. Bu kuramlar, iş doyumunun işleyişini bilimsel faaliyetlerle açıklamaya çalışmaktadır. İnsanların etkilendikleri içsel faktörlerden çok dışsal faktörlere vurgu yaparak bunlara ağırlık vermektedir. Bu kuramlara göre ihtiyaçlar kişiyi herhangi bir davranışta bulunmaya iten sadece birisidir. Özetle, süreç kuramlarına göre iş doyumunu, işgörenin işten beledikleri ile aldıklarını algılaması arasındaki ilişkidir. Literatürde değişik sayı ve isimlerde verilse de burada literatürde en çok değinilen önemli süreç kuramlarından bahsedilecektir.

2.2.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre çalışanların işlerinde elde ettikleri başarının nedeni gereksinimlerinin sağlanmasından veya tatmininden daha çok davranışlarının ödüllendirilmiş olmasıdır. Vroom motivasyonun formülünü şu şekilde açıklamaktadır; insanın aradığı değerler ile belirli bir davranışın bu değerleri gerçekleştirme ihtimaline ilişkin tahmininin çarpımıdır (motivasyon=arzulama derecesi x bekleyiş). Bekleyiş faktörleri ve arzulama derecesi kişinin motivasyonunu belirlemektedir. Eğer bu ikisinden biri eksik olursa kişinin bir konuda motive olması zor olmaktadır. Bir insan belirli bir çabanın iyi bir performans getireceğine ve sonucunda bu performansın takdir edileceğine veya ödüllendirileceğine inanıyorsa bu insanı motive etmek kolay olmaktadır. Beklenti teorisine göre, bireyler davranışlarının belli sonuçlar elde etmelerini sağlayacağı konusundaki beklentileri çerçevesinde hareket ederler. Teoriye göre, bireyin belli bir davranışta bulunma eğilimi, bu davranışın belli bir sonucu elde etmesini sağlayacağı konusundaki beklentisinin gücüne ve bu sonucun birey tarafından ne derece arzu edildiğine bağlıdır.

Vroom'un beklenti kuramına göre, kişinin bir sonuç elde etmek adına hevesli olması ve sarf edeceğini çabanın sonunda da istediği şeye ulaşacağını beklentisi onu gerçekten sonuca ulaşmaya itecek ve böylece tatmin sağlanacaktır. Fakat alınan ödüller beklenen düzeyden daha az olursa tatminsizlik olacaktır. Beklenti teorisinde bekleyiş, araçsallık ve valens kavramları ön plana çıkmaktadır. Bekleyiş, belirli bir

düzeyde emek ve çaba harcanmasının sonucunda istenilen sonuca erişilebileceğine dair duyulan inancı ifade etmektedir. Bedensel ya da zihinsel olarak gösterilen çabanın kişiyi beklenen olumlu sonuçlara ulaştıracağına ilişkin güvenin tam olması durumunda kişi daha çok çaba gösterecektir. Araçsallık, bireyin istediği sonuçlara ulaşması durumunda bunun kendisi açısından sağlayacağı yarara ilişkin algısı olarak tanımlanmaktadır. Valens ise belli bir ödülü elde edebilme isteği ve arzusunu ifade etmektedir. Bir ödül birçok kişi tarafından arzulanacaktır. Ancak aynı ödülü biri daha çok arzularken diğeri daha az arzulanır nitelikte bulabilmektedir.

Bu kuramın temel düşüncesine göre davranışların fonksiyonu sadece ihtiyaçlar ve istekler değildir. Bunların yanında sosyal çevre, bireyin o çevreyi algılayış biçimi ve beklentiler bireyin davranış biçimi üzerinde önemli faktörler olarak sayılmaktadır (Keser, 2006: 37).



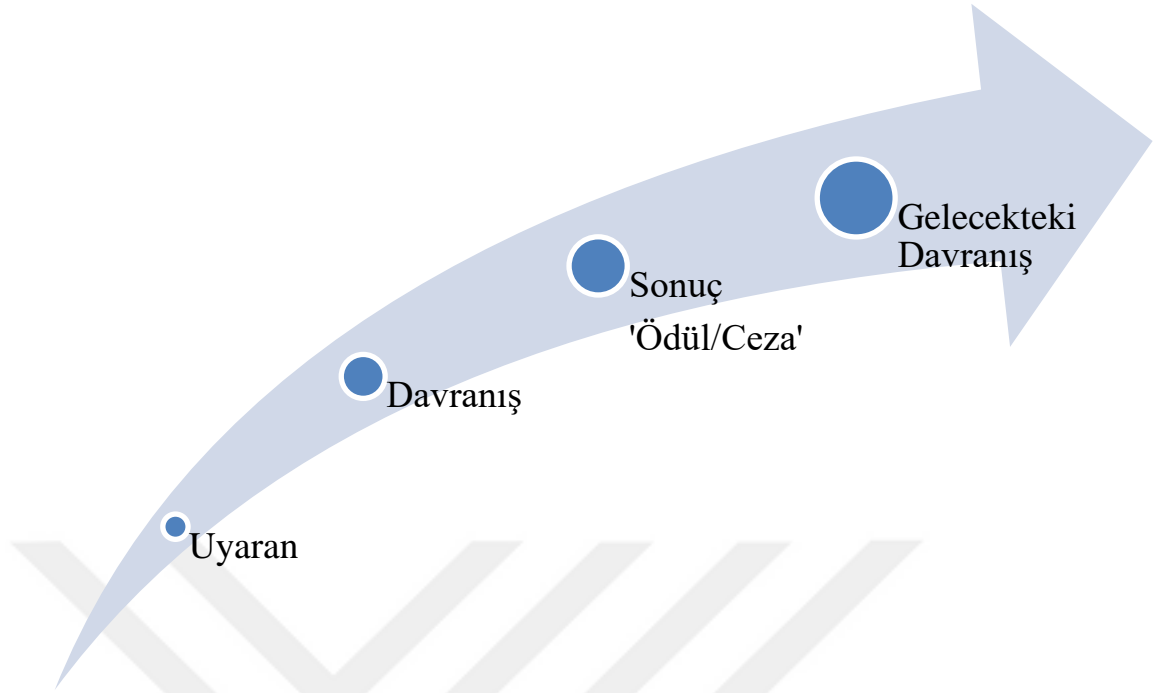
Şekil 4. Vroom'un Beklenti Kuramı

Kaynak: Tipi, İ. (2014:55). Kültürlerarası Yönetimde Motivasyon ve Ödüllendirme. Yüksek Lisans Tezi.

2.2.2.2.2. Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma) Kuramı

Bu teori bireylerin davranışlarının sonucundaki olumu veya olumsuz dönütlere göre o davranışı yeniden gösterip göstermeyeceğini açıklamaya çalışmaktadır. Davranış şartlandırma kuramına göre kurumlarda çalışanların davranışları istenmeyen, başarısız veya olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığında belirli bir tepki gösterilmeden olumlu sonuçlar getirdiğinde ise davranış ödüllendirilerek kontrol altına alınıp kurumun hedefleri ve yararı doğrultusunda şekillendirilmektedir.

Davranış şartlandırma kuramını belirli bir davranış ve bu davranışın sonucundaki ilişki temellendirmektedir. Süreç ve içerik kuramlarında tanımlanan çalışanların ihtiyaçları ve düşünme aşamaları gibi konulardan ziyade çalışanların iş yerindeki davranışlarını davranış sonunda verilen dönüt ile düzeltmeye odaklanır. Bu dönütler ödüller veya verilen cezalardır. Ödül ve cezalar uygun bir şekilde kullanılarak davranışlar üzerinde etkili olabilmekte ve davranışları değiştirebilmektedir. Davranışsal şartlandırma ya da sonuçsal şartlandırma olarak da adlandırılan bu kuramda amaç sistemsal bir şekilde istenen davranışların ödüllendirilerek güçlendirilmesi, olumsuz davranışların ise söndürülmesidir. Bu koşullanmanın hedefi bireyin herhangi bir sebeple gösterdiği davranış sonucunda karşılaşılabilecek olduğu duruma ve uyarana göre bu davranışı sürdürmesi veya davranışa son vermesidir (Yüksel, 2000:145)



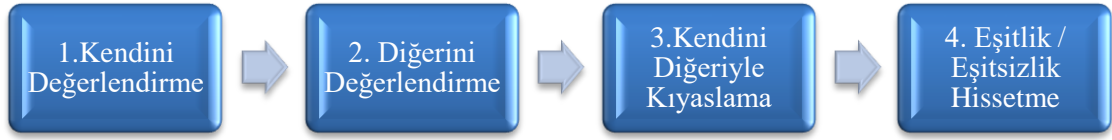
Şekil 5. Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma) Kuramı

Kaynak: Tipi, İ. (2014:64). Kültürlerarası Yönetimde Motivasyon ve Ödüllendirme. Yüksek Lisans Tezi.

2.2.2.2.3. *Adams'ın Eşitlik Kuramı*

Süreç kuramlarından bir diğeri Eşitlik Kuramı'dır. Bu kuramın temel düşüncesi, işgörenin iş ilişkilerinde eşit ve adil bir tutumu talep ettiği ve bu talebin motivasyonu etkilemesidir. J.Stacy Adams tarafından geliştirilmiş olan bu kurama göre bireyin iş yerindeki ortamla ilgili algıladığı eşitlik veya eşitsizlik anlayışı çalışanların iş başarısını ve işinden tatmin olma durumunu etkilemektedir.

Çalışanlar kurumda kendi gayretleri neticesinde elde ettikleri sonuç ile diğer çalışanların çabalarının sonucunda elde ettikleri sonucu kıyaslamaktadır. Eğer çalışan bu karşılaştırmayı değerlendirirken eşit bir oran varsa iş doyumunu sağlar, ancak bir eşitsizlik söz konusu ise çalışanların iş doyum düzeyleri düşük olmaktadır. Çünkü çalışanlar verdikleri emek ve çaba ile alınan sonuç arasındaki dengesizlik durumunu fark etmektedir (Eren, 2001:451).



Şekil 6. Adams'ın Eşitlik Kuramı

2.2.2.2.4. Edwin Locke'nin Amaç Kuramı

Amaç kuramı Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, gerek bireysel gerekse örgütsel amaçlar çalışanların motivasyon derecelerini belirlemektedir. Bu kuramın ana fikri, işgörenlerin çalıştıkları işin kendilerine sağladığı ücret, statü, çalışma şartları ve terfi olanaklarının her birini kendi algılarına göre ne kadar değerli oldukları ile karşılaştırması olgusuna dayandırmasıdır. Bu algılama ile sunulanların uygunluğu, iş tatmininin düzeyini belirler. Her ne kadar ücret, çalışma şartları, terfi olanakları vb. gibi sunulanlar aynı olsa da işgörenlerin tatmin düzeyi, onların değer yargılarına göre farklılık gösterebilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmaları inceleyen Locke ve arkadaşları hedef tayini (amaç) ile performans arasındaki ilişkinin önemini şu şekilde belirtmişlerdir:

- Açık ve belirgin hedeflerin saptanması ve açıklanması, “yapabileceğinin iyisini yap” talimatından çok daha fazla açıklayıcı ve güdüleyicidir.
- Zor fakat ulaşılabilir hedefler işi yapanlar o hedefleri kanıksadıkları ve kabullendikleri zaman kolay hedeflere göre daha fazla başarı sağlayacaktır.
- Eğer amaçlar yalnızca üst pozisyonda çalışanın talimatıyla işi yapan, işin içinde olan grubun katılımıyla belirlenirse üretimde daha fazla artış olmaktadır.
- Hedef tayini ile birlikte, performanslarıyla ilgili olarak zamanlaması uygun ve objektif geri bildirim alan çalışanlar alamayanlara göre daha fazla iş çıkarmaktadırlar.

Ayrıca amaç kuramı, hedeflerin nitelikleri üzerine vurgu yapmaktadır. Kurumun başarılarını ve işyerinde motivasyonun sağlanmasını bütünsel bir biçimde amaçların nitelikleriyle ilişkili görmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda bilinçli bir şekilde kendisine amaç belirleyen kişilerin özendirici faktörler ne olursa olsun iş başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani belirlenen amaçların çalışanların çabasını etkilediği ve onların işteki başarılarını belirlediğini ortaya çıkarmaktadır. Amaçlara dair dönüt ve çalışanların amaçları içselleştirmesi iş doyumunu dolayısıyla da iş başarısını artırmaktadır (Keser, 2006: 43).

2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş yerinden ve işinden kaynaklı sağladığı mutluluğu etkileyen ya da hoşnutsuzluğuna sebep olan bazı faktörlerin olduğu düşünülmektedir. Bu faktörler işgörenin beklentisi doğrultusunda değilse işten alınan haz azalır ve doyumsuzluk meydana gelir. İşten doyum sağlayan bir çalışanın işini severek yapması, örgüte bağlılığı, iş yerindeki tutumları, çevre ile ilişkisinin pozitif olması beklenmektedir. Hiç şüphesiz çalışanın işteki motivesini ve doyumunu etkileyen belli etmenler vardır. Bu faktörleri iki grupta incelememiz mümkündür.

Tablo 5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1. Bireysel Faktörler	2. Kurumsal Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> • Yaş • Cinsiyet • Medeni Durum • Eğitim Düzeyi • Kıdem Süresi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ücret • İşin Niteliği • Yükselme İmkânı • Yönetim • Çalışma Koşulları ve İş Güvenliği • Kurum İçi İlişkiler • Mesleğin ve Kurumun Sosyal Görünümü

Kaynak: Başaran, G. E. (2004: 106). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Nobel Yayınevi: Ankara.

2.2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler kişilerin değişik düzeylerde doyum elde etmelerini sağlamış olan faktörlerdir. Bunlara cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, zekâ, hizmet süresi, kişilik, mesleki konum ve benzeri etkenleri örnek vermek mümkündür.

2.2.3.1.1. Yaş

Yaş faktörü meslek üzerinde oldukça önemli rolü olan faktörlerinden biridir. Yaşın iş doyumunu etkilemesiyle ilgili birçok araştırma yapılmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Genel olarak en yoğun olarak ortaya çıkan sonuç yaşın ilerlemesiyle birlikte doyumda artma gözlenmesidir. Çoğu araştırmada yaşı genç olan çalışanların yükselme ve iş güvencesine ilişkin beklentilerinin yüksek olması, iş seçimi, iş güvencesine ilişkin endişelerin olması sebebiyle iş doyumlarının daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple genç ve yaşı ilerlemiş çalışanların arasında iş doyumları açısından negatif yönlü bir ilişkidir bahsedilmektedir. Çalışanların yaşı ilerledikçe

deneyimlenme ve tecrübe sebebiyle daha uyumlu oldukları bu sayede de iş doyumlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak yaşın artışıyla birlikte iş doyumunu da artmaktadır. İş doyumunun yaşla birlikte artmasının iki temel nedeni olduğu düşünülmektedir. Birincisi, yaşlandıkça ödül ve gelir gibi daha iyi imkânlarla sahip olunduğundan doyumun artması yönündedir. İkincisi de bireylerin beklentilerinin daha gerçekçi olması neticesinde işlerine daha iyi uyum sağlamasıdır. Bu nedenle çalışanların yaş ilerledikçe daha mutlu oldukları kanaati gelişebilmektedir (Balcı, 1985: 66).

Tam tersi durumun yaşanabileceği örnekler de söz konusu olabilmektedir. Yaş ilerledikçe mesleğinde kendini geliştirmeyi önemsemeyen veya sürekli erteleyen, kıdem artmasıyla beraber gelen atılma ve bu durumun rahavetine kapılma gibi sebepler nedeniyle iş doyumlarının düşük olduğu gözlemlenen çalışanlar da mevcuttur.

2.2.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetin iş yaşamında tartışmalara neden olması ve bir faktör olarak ele alınması özellikle son yıllarda kadınların iş yaşamına daha aktif katılmaları neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu noktada her kurama göre farklı görüşler mevcuttur. Örneğin, geleneksel yaklaşıma göre kadınların aile içindeki rolleri onların kimliklerini oluşturan asıl kaynaktır. Bu sebeple iş hayatında kadınların işine erkeklerden daha az önem verdikleri düşünülmektedir. Son zamanlarda sık bahsedilen feminist yaklaşım ise kadınların maaş karşılığında yaptıkları işleri de önemsediklerini ve ilgi gösterdiklerini savunup erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha az etkilendikleri görüşünü reddetmektedir. Öte yandan kadınların erkeklere göre işlerinden çok daha fazla beklentiye sahip olmadıkları için iş doyumunu seviyeleri daha yüksek olduğu düşüncesi de farklı bir bakış açısı olarak ortaya atılmıştır. Özetle araştırma sonuçlarına göre araştırma sonuçlarına göre cinsiyet faktörü iş doyumunu sağlanmasında bir faktördür ancak hangi cinsin iş doyumunu daha yüksek olduğu noktasında tutarsızlıklar görülmektedir.

Ayrıca cinsiyet faktörü bazı mesleklere özellikle atfedilmektedir. Bazı meslekleri kadınların daha iyi, bazı meslekleri ise erkeklerin daha iyi yapabileceğine dair inanç

ve tutumlar toplumda hüküm sürmektedir. Toplumsal cinsiyet algıları sonucunda kadınlara ve erkeklere ait görülen özelliklerin ayrışması söz konusudur. Bunun peşi sıra oluşan tutum kadın ve erkek meslekleri olarak mesleklerin ayrıştırılmasıdır. Kişiler mesleklerini seçerken veya icra ederken bu önyargılardan etkilenebilmektedirler.

2.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim seviyesi ile ilgili yapılmış olan çalışmalar genellikle eğitim seviyesinin yükselmesi doğrultusunda iş doyumunun azalacağı yönündedir. Bunun nedeni olarak da eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların kendilerine seçmiş oldukları referans gruplarının şartları ile kendi şartlarını kıyaslamaları ve doyum sağlayamadıkları düşünülmektedir. İş yeri ve mesleğin frekansı ile kişi kendi frekansını paralel görmüyorsa tatminsizlik yaşamaktadır.

Literatürde eğitim seviyesinin iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebileceği görülmektedir. Bir yandan eğitim düzeyi yüksek olanlar işlerini daha iyi kavramakta ve daha başarılı olmaktadır. Diğer yandan da eğitim düzeyinin artışı ile bireyler daha yüksek beklentilere sahip olduğundan doyumsuzluk artmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar daha fazla sorumluluk ve başarı olanağı beklentisi içerisine girebilmektedir.

2.2.3.1.4. Hizmet Süresi (Kıdem)

İş doyumunu, bir çalışanın çalıştığı kurumda tamamladığı hizmet süresi ile yakından ilişkilidir. Çalışanların çalıştıkları süre arttıkça bu doğrultuda iş doyumunun da artacağı savunulmaktadır. Fakat iş yaşamı süresince geçen yıllar içerisinde çalışanın olumsuz durumlar yaşaması veya ihtiyaçlarının karşılanamaması durumunda olumlu beklentiler ve davranışlar yerine olumsuz düşünce ve davranışlar artacağından iş tatminsizliğinin artacağı ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır.

Hizmet süresi iş doyumunu ile yakından ilişkili bir değişken olarak ele alınmaktadır. Severe seçmiş olduğu bir meslekte işe yeni başlayanlar diğerlerine göre işlerinden daha doyumlu olmaktadır. Merak ve heyecan da bu güdülenmede etkili içsel süreçlerdir. Ancak çalışanlar işlerinde ilerleme ve gelişme sağlamadıkça doyum düzeyleri düşmektedir. Bununla birlikte hizmet süresi arttıkça aynı işte bireyin

kıdemli duruma gelmesi ve başarılı olduğu duygusu doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Yapılan araştırmalarda bir kısım araştırmacılara göre işe yeni başlayan işgörenler büyük bir coşkuyla işe başlamakta ilerleyen dönemlerde bu isteklerinde bir azalma görülmektedir. Bir kısım araştırmacılar ise çalışanların yaşlandıkça işlerinde daha istekli olduklarını ve daha fazla doyum elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

2.2.3.1.5. Medeni Durum

Medeni durum kişi için oldukça özel bir konu olarak değerlendirilebilir. Kişinin evli ya da bekâr olması ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere bakıldığında evli bireylerin bekâr ya da yalnız yaşayanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucunda veriler elde edilmiştir. Bu durumun nedeni aile hayatındaki duygusal tatminin iş yaşamını da olumlu etkilemesinden olabilir. Evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirecek olması da iş doyumuna olumlu yansıtacak bir faktör olarak düşünülmektedir.

Burada önemli olan mutlu ve düzen içinde bulunan bir evliliğin iş doyumuna olumlu etkisini görebilmektir. Aksi takdirde aile içi sorunların iş hayatına yansıdığı olumsuz durumlar da gözlenmektedir.

2.2.3.2. Kurumsal Faktörler

Bir diğer faktörler de örgütsel faktörlerdir. Bunlara örgütsel ortam, yönetim tarzı ve denetim, güvenlik duygusu, rekabet, çalışma koşulları, iş arkadaşları, yükselme imkânları ve fiziksel koşullar örnek verilmektedir. Literatürde çalışanların kendisi dışında gelişen iş ile ilgili faktörler aşağıda belirtildiği şekilde sıralanmaktadır.

2.2.3.2.1. Ücret

Bir işin seçilebilmesindeki ve devam ettirilmesindeki en önemli dışsal faktörlerden biri ücret, çalışanlar açısından iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Verilen maaşın düşüklüğü ya da yüksekliğine göre iş doyumunu elbette değişmektedir. Çünkü para bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri ve ihtiyaçlarını giderebilmesi için en etkili

araç olarak bilinmektedir. Dolayısıyla kazanılan para diğer bir deyişle alınan ücret iş doyumunu etkilemektedir.

Çalışanların ücretleri konusundaki tatminlerini belirleyen diğer bir nokta da ücretlerinin adil olup olmadığına ilişkin algılarıdır. İnsanlar, kuruma verdikleri ile aldıklarını kendi içlerinde karşılaştırmaktadır. Kıyaslama sonucunda bu oran beklediklerinin altında ise işten tatminsiz olmaları kaçınılmazdır. Bir başka bakış açısına göre alınan ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisi miktarından daha çok çalışanlar arasındaki dağılımı ve farklılığı ile kendisini göstermektedir. Çalışanlar ücretlendirilirken kuruma kazandırdıkları da göz önüne alınmalıdır. Ancak ülkemizde kamu sektöründe öğretmen maaşları sabit olduğu için bu durum devlette kadrolu olarak çalışan öğretmenler için bağlayıcı olmamaktadır. Özel sektördeki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için bir sebep olarak gösterilebilmektedir.

2.2.3.2.2. İşin Niteliği

İşin ne olduğu ve nasıl yapıldığı iş doyumunda önemli bir unsurdur. Bireyi uğraştıracak ve yaptığında başarı duygusu yaşatacak bir iş bireyin iş doyumunu açısından önemlidir. Birey iş yaparken uğraşısı sonucunda başarı duygusu yaşıyorsa iş doyumunu sağlamış olur. Bireyin uğraşılan işin sonucunda başarı duygusu tatması iş tatmini açısından önemlidir.

Rutin ve uğraş gerektirmeyen işleri her gün yapan bir çalışan işine herhangi bir anlam yükleyemeyeceğinden dolayı iş doyumunu yaşayamayabilir. İnsanlar doğası gereği her gün rutin olarak aynı işleri yapmaktan sıkılmaktadır. Bu yüzden bireylerin yapabilecekleri bir düzeyde farklı işler yapmaları iş doyumunu yaşayabilmeleri açısından önemli görülmektedir. İş içinde küçük değişiklikler veya eklemeler bile bu sıradanlık duygusunu azaltmada etkili olabilmektedir. Bununla birlikte kişilerin yapabileceklerinin üstünde iş verilmesi bireylerde strese neden olup kaygı oluşturabilmektedir. Değişiklik sebebiyle altından kalkılamayacak işlerin yüklenmesi bireyde başarısızlık duygusunu tetiklemekte ve yanlış bir tutum olarak kabul edilmektedir.

2.2.3.2.3. Yükselme Olanakları

Yükselme imkânı veya meslekte ilerleme her çalışanın içinde olan bir istektir. Çalışanlar işlerinde tecrübe kazandıkça kurum yönetimi tarafından kendilerine daha çok sorumluluğun verilmesini ve saha iyi pozisyonlara getirilme imkânının verilmesini beklemektedir. Çünkü çalışanlar işlerini iyice öğrenip tecrübe sahibi oldukça yapılan onlar için monoton görünmekte, var olan sorumluluk ve yetkiler yetersiz bulunmaktadır. Bunun yanında çalışanlar yükselme imkânı sayesinde daha iyi çalışma düzeni ve iyi bir yaşam, yüksek ücret ve statüyü de kazanmaktadır (Kazanç, 1998: 17). Yükselme ve terfi işlemlerinin adil bir şekilde yapılması önem taşımaktadır. Çalışanlar bu işlemin adaletsiz yapıldığını ya da hak etmeyenin ödüllendiğini düşünürse iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir.

2.2.3.2.4. Yönetim ve Yönetim Biçimi

Yöneticilerin iletişim becerileri, teknik bilgisi, insan ilişkilerindeki yetenekleri, görevleri organize etme ve liderlik vasıfları, insani ilişkilerdeki kabiliyetleri, öğretmenlerle olan ikili ilişkileri ve yönetim stilleri iş doyumunu etkilemektedir. Yöneticinin çalışanlara yönelik olumlu ve sıcak olması, onlara karşı samimi tavır ve davranışları, onlara değer vermesi çalışanın yaptığı işten duygusal olarak tatmin olmasını sağlayacaktır (Gezici, 2007: 72). Böylece çalışanların da yöneticilerine karşı saygı, sevgi ve bağlılık hissi artacak ve onların vermiş olduğu görevleri istekle yerine getirebileceklerdir. Çalışanların güdülenmesinde önemli bir rol oynayan uyarılar geciktirilmeden zamanlı bir şekilde yapılmalıdır. Yönetici hiçbir zaman olaya ilişkin durumları düzgün bir şekilde değerlendirmeden karar vermemelidir. Yönetici uyarı yaparken duygu durumunu kontrol edip kızgınlık göstermemeli ve çalışana kendini açıklama, savunma fırsatı tanınmalıdır. Daha üst seviyede disiplin önlemlerine başvurulması gerektiği konularda da duruma güç gösterisi veya oç alma havası vermemesi gerekmektedir. Ayrıca disiplin önlemleri çalışanlar arasında adil bir şekilde haksızlık yapılmadan uygulanmalı, çalışanların olumlu ve olumsuz her türlü davranışları sonucunda ne ile karşılaşacakları tespit edilmelidir. Konu ile ilgili de çalışanlara önlemsel olarak önceden bilgi verilmesi gerekmektedir (Ateş, 2005: 134).

Yönetici kurumun iklimine ve çalışanlara göre uygun yönetim biçimini belirleyip kendi tutum ve davranışlarını bu çerçevede şekillendirmektedir. Sürekli değişen ve tutarlı olmayan yönetici tavırları öğretmenlerin motivesini ve işlerinden aldıkları doyumunu düşürmektedir.

2.2.3.2.5. Çalışma Koşulları ve İş Güvenliği

Bir iş ortamındaki çalışma şartları ve fiziksel gereksinimler arasında uyum varsa orada çalışanların iş doyumunu da sağlanmaktadır. Çünkü çalışanların işinde hedeflenen amaçlara ulaşmasını sağlayacak çalışma koşulları uygunsa işe odaklanmaları daha kolaylaşmaktadır. Her çalışan iş yerinde rahat ve güven içinde çalışmak istemektedir. Çalışanlar için uygun ve sağlıklı çalışma koşulları arasında temiz iş kıyafetleri, uygun sıcaklık, az gürültü, temiz bir ortam, koruyucu malzemeler, aydınlatma, havalandırma sistemi gibi konular yer almaktadır (Turmuş, 2005: 58).

Çalışanın hizmet verdiği kurumda, işten çıkarılma stresi yaşamadan, uzun yıllar hizmet vereceğini bilerek çalışması, geleceğe umutla bakması iş tatminini arttıran önemli faktörlerden biri sayılmaktadır. Yine iş güvenliğinin uygulamadaki kanunlarla belirtilen şartların, hizmet verilen kurum tarafından sağlanması da çalışanın iş doyumuna olumlu etki yapmaktadır. İş güvenliği son zamanlarda her kurum için önem taşıyan bir konu haline gelmekte ve bu konuda istihdamın arttırılarak çalışanlar için en iyi olan koşulların sağlanabileceği olumlu bir gelişmedir.

2.2.3.2.6. Kurum İçi İlişkiler

Çalışanın içinde bulunduğu grup iş doyumunu oldukça etkilemektedir. Çünkü insan sosyalleşme durumu ile çevresindeki insanlar ile sürekli etkileşim halindedir. Genel olarak bakıldığında her kurumda biçimsel veya biçimsel olmayan topluluklar yer almaktadır. Bireyin başarılı bir grubun içinde yer alması onun iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Aynı zamanda hayat görüşü kendisiyle örtüşen insanlarla bir arada çalışması da iş doyumunu arttırmaktadır (Başaran, 2006: 108). Özellikle çalışanların kendi aralarındaki işbirliğinin diğer ilişkilere göre daha önemli olduğu gözlenmektedir. Kurumlarda ekip çalışmasını gerektiren işlerde çalışanların ekip

ruhunun olması ve birbirleriyle ilişkilerinin iyi olması halinde iş doyumuna da yükselecek aksi takdirde uyumsuzluk sorunları sebebiyle iş doyumunda tatminsizlik yaşanacaktır (Kazanç, 1998: 34).

Kişi bir kurumda ona verilen görevleri yapmaya başlayınca kurum içinde geçerli olan ilişkiler sistemi içinde yer almaktadır. Üstlenmiş olduğu veya verilen göreve göre denk durumdakilerle beraber çalışmaktadır. Dolayısıyla amirleri veya astları da bulunmaktadır. Amirler ya da idareciler işin planlama kısmını yapmakta ve plan dahilinde yürütülebilmesi için astlarını denetlemektedir. Bu denetim eğer çalışanların kendi başlarına karar almaları zorlaştırıyor ve az serbestlik tanıyorsa çalışanların işlerinde doyumunsuzluk yaşamaları muhtemeldir (Dümen, 2008: 32).

2.2.3.2.7. Mesleğin ve Kurumun Sosyal Görünümü

Çalışanlar genellikle işlerini sadece gelir elde etmek ve geçim aracı olarak görmemekte ve yaptıkları işler sayesinde kabul görme, takdir edilme ve beğenilme duygularını da tatmin etmektedirler. Bazı mesleklerin toplumda aranan veya önem taşıyan karakterleri olabileceği gibi toplumun gelenekleriyle pek uyuşmayan veya önem arz etmiyor gibi görülen meslek grupları da mevcuttur. Çalışanlar bazen kişisel tutumları sebebiyle toplumsal değerlerine ve geleneklerine ters düşen işlerin yürütülmesini istememektedirler. Bu durum tatminsizlik yaratmaktadır. Diğer yandan her kurum kendi olanakları ölçüsünde iş görenlerine sağladığı haklar ve diğer imkânları ile içinde yaşadığı toplumda bir imaj oluşturulmaktadır. Eğitim kurumlarında da toplumsal imajdan söz etmek mümkündür. Çalışanların toplumda herkes tarafından kabul edilen ve beğenilen iş yerlerinde bulunmaları iş doyumlarına olumlu katkıda bulunacaktır. Okullarda da iyi bir sosyal görünüme sahip kurumların çalışanlarının kendilerini daha iyi hissettikleri ve kuruma bağlılık duygularının geliştikleri ifade edilmektedir.

2.2.4. İş Doyumsuzluğu Tanımı

Kişinin yaptığı işten dolayı tatminsizlik yaşaması, işinden hoşlanmaması, bıkkınlık, kaçma ve isteksizlik gibi duygular hissetmesi iş doyumsuzluğu olarak adlandırılmaktadır.

Bireylerin beklentileri ve duygu durumları, maddi yönden elde ettiği şeylerden daha önemli olduğundan iş hayatında asıl mühim olan iş doyumu değil iş doyumsuzluğu ve buna neden olan faktörler olmaktadır. Dolayısıyla iş doyumu ile ilgili araştırmaların geneli gerçekte iş doyumsuzluğunu ve sebeplerini oratya çıkarmayı ve bunların azaltılmasıyla ilgili önlemsel yaklaşılmasını hedeflemektedir (Kazanç, 1998: 46).

2.2.5. İş Doyumsuzluğunun Sebepleri

Cummins iş doyumsuzluğunu, çalışanların beklentilerinin karşılanmamasının oluşturduğu gerilim ve olumsuz duygularla açıklanabileceğini belirtmektedir.

Doyumsuzluk nedenlerin bazıları şunlardır:

- Bireylerin esasen kişiliklerine uygun olmayan işlere yerleştirilmeleri veya bu işleri tercih etmeleri,
- Çalışanın görevini yeteri kadar iyi yapamadığını düşünmesi sonucunda duyduğu endişe,
- Etkili ve etkin olmayan bir liderliğin olumsuz etkileri,
- Çok sık ya da sınırlayıcı denetim ve gözetim,
- Çalışanları temsil etmekte başarılı olamayan ve kurum iklimiyle örtüşemeyen lider,
- Haberleşmede ve kişiler arasındaki iletişimde aksaklıklar,
- Elverişsiz ve ihmal edilmiş çalışma şartları (Mecburi bir durum sonucunda hoş olmayan şartlarda çalışmak kaçınılmaz olursa çalışanlar bunu anlar ve kabul edebilir fakat şartlar düzelebilir ve yöneticiler bunun için çaba sarf edemiyorsa çalışanlarda isteksizlik yaratır),
- Çalışanın başarmış olduğu iş karşılığında hak etmiş olduğu takdiri ve pekiştireci görememesi,

- Üstlerin çalışanlarının daha fazla sorumluluğu yerine getirebilecek kapasitede olmasına rağmen bu durumu fark edememesi,
- İşte yükselme imkanlarının kısıtlı olması gibi bazı durumlar iş doyumsuzluğunun sebepleri arasında gösterilmektedir (Cummins 1988:295).

2.2.6. İşle İlgili Şikâyet ve Doyumsuzluk Konuları

Yapılan işle ilgili şikâyet oluşturabilecek ve doyumsuzluk yaratabilecek konular belli sebepler ile oluşmaktadır. Örneğin, İşin yapılışı ve işte kullanılan araç ve aletlerle ilgili durumlarda işin gerektirdiği bedensel ve çevresel şartlara dair doyumsuzluklardır. Kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlatma, havalandırma, yoğun bir şekilde bedensel çalışma halleri, çalışma süresinin hızlı olması, mola olması vb. gibi konularda karşımıza çıkmaktadır.

İşe ilişkin zihinsel şartlarla ilgili doyumsuzlukları ise işin monoton bir hal alması, bireyin başaramama endişesi, işin yaratıcılık veya zekâyı kullanmayı gerektirmemesi, belli ölçüde verim beklenmesi vb. gibi durumlar oluşturmaktadır.

Son olarak moral şartlara dair şikâyet ve doyumsuzluklar, iş yerlerinde işle ilgili örgütlenme olumsuzlukları, kurumda gerekli olan araç gereçlerin bulunmaması ya da bunların iyi derecede etkin hale getirilmemesi, mesai saatlerinin düzenlenmesindeki aksaklıklardır.

Maddi konulardaki temel sorun ücretin eşit ve adil şekilde belirlenmemesi nedeniyle kaynaklanmaktadır. Yapılan işin niteliğine ve miktarına, kişisel değerler ve diplomaya göre ücretler değişmektedir. Ancak bu kriterlere göre verilen ücret uygun düşmelidir. Çalışanlar yaptıkları işin karşılığına denk düşecek ücreti aldıklarını düşünmelidir.

Sosyal statü ve takdir edilme ile ilgili doyumsuzluk konuları vardır. Bunlar ise çalışanın maddi ve manevi yönden takdir görmemesi, çalışana bilgisi dışında bir işin yüklenmesi, adil koşullar dışında yapılmış olan terfi, işin ilerleme imkânlarına fırsat vermemesi, çalışanların ilişkileri arasındaki düzensizlikler olarak sıralanabilmektedir (Mertol, 1993:40) .

2.2.7. Çalışanların İş Doyumsuzluklarını İfade Etme Şekilleri

İş doyumu konularının incelenmesinde mühim olan süreçlerden biri de çalışanların doyumsuzluklarını ifade etme ve gösterme biçimleridir. Bunlar bazen açık ifade biçimleri bazen dolaylı bir şekilde gözlemlenmektedir. Hatta bazen çalışanın dahi bilincinde olmadan yaptığı davranışlar ve tutumlar olarak görülmektedir. Çalışanlar doyumsuzlukları aşağıda açıklanacağı şekilde ifade etmektedir.

2.2.7.1. Ayrılma

Çalışanın çalıştığı kurumu terk ederek gösterdiği doyumsuzluk davranış şeklidir. Bir diğer ifade ile kaçış olarak adlandırılmaktadır. Bu davranış işinden istifa etme ya da işini değiştirme olarak ortaya çıkmaktadır. Memnuniyetsizliğin ve tatminsizliğin en açık şekilde ifade edildiği davranış biçimi olarak görülmektedir.

2.2.7.2. Sesini Yükseltmek

Kurumda bulunan şartları geliştirmeye ve düzeltmeye yönelik yapıcı ve aktif görülen davranış şeklidir. Başlıktaki kelime anlamı mecazen kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle aktifliği canlandırmak, kendini göstermek olarak düşünülmektedir. İş ve iş yeri ile ilgili durumları iyileştirmek adına tavsiyeler, idareciler ile sorunları konuşabilmek ve tartışabilmek bu tarz davranışlara örnek gösterilebilmektedir.

2.2.7.3. Bağlılık

Bu davranış zaman zaman çalışanın farkında olmadan yaptığı bir davranış biçimi olarak da algılanabilmektedir. Şartların iyileşeceği umarak beklemek şeklinde görülen davranışlardır. Bu bekleyiş pasif ve optimist bir hal almaktadır. Davranışlar, kuruma dışarıdan gelen eleştirilere karşı kurumu savunma ve yönetime inanma şeklinde kendini göstermektedir.

2.2.7.4. İhmal (Kayıtsızlık, Duyarsızlık)

Kurumun koşullarının kötüleşmesine herhangi bir çabada bulunmadan izin verme şeklinde gelişen davranışlardır. Bu davranışlar da çalışanlar tarafından bilinçli veya bilinçsiz şekilde yapılabilmektedir. Bu davranışlar ise işe geç kalma, verimde

düşüklük, yüksek hata oranları ve süregelen hale gelmiş devamsızlıklar kendini göstermektedir.

2.2.8. İş Doyumsuzluğu Sonuçları

Çalışanların iş doyumu düzeylerinin düşük seviyede olması, o kurumda işlerin çok da istenildiği şekilde gitmediğinin bir sonucu ve göstergesidir (Kavi, 2010: 67). Bu durumda yöneticilerin iş doyumu ile ilgili bazı çalışmalar yapması çalışanların belki istenen davranışlarına etki etmese bile, istenmeyen davranışların sergilenme sıklığını azaltabilmesi açısından önemli görülebilir. Çalışanların işleri ve kurumlarıyla ilgili beklentileri ve elde ettikleri değerlendirildiğinde ibre aşağıyı gösteriyorsa bu durum onlarda doyumsuzluğa sebep olabilir (Eroğlu, 1986: 88). Bu olunca da birtakım istenmeyen davranışlar ve sonuçlar ortaya çıkabilir. İş doyumsuzluğu sonucunda ortaya çıkan bazı istenmeyen durumlardan bahsedilecek olursa; iş stresi ve tükenme, işe devamsızlık ve iş gücü devri gibi kavramlara rastlanılmaktadır.

İş stresi denilince anlaşılması gereken bireylerin kurum içerisindeki iletişim ve etkileşime bağlı stres olmalarıdır. İş stresini oluşturan belli faktörler vardır. Bunlar; rol karmaşası, rol belirsizliği, farklılıklar, baskı, ağır iş yükü veya gereğinden az mesai gibi faktörlerdir. (Akt. Şimşek ve diğerleri 2001: 48).

Bu faktörlere değinilecek olunursa bireysel açıdan oluşan farklılıklar gibi mesleki açıdan farklılıklar da stres kaynağı olarak görülebilir. Çalışanlar yüksek baskı altında iken çalıştıkları işteki kontrollerinde düşüş olabilmektedir. Kişilerin kurumda yapacakları işlerin net olarak açıklanmaması veya örgütsel rolleri ile ilgili yeterince bilgi verilmemesi rol belirsizliği durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Rol çatışması, kişilerin aynı zaman dilimleri içerisinde veya aynı konumda, birden fazla rol üstlenmeleri gerektiği anlarda yaşanabilir. Örneğin, bir öğretmen kendi çocuğunu öğrencisi olarak okutuyorsa öğretmen ve anne-baba rollerini aynı anda üstlendiğinden çatışmaya sebep olur, birey üzerinde stres yaratıcı bir etken olabilir.

Son olarak ise aşırı iş yükü veya bunun tersi az çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, çalışma saatlerini fazlaca aştıkları ve halen işlerini tamamlamadıkları zamanlarda kendilerini kötü hissetmektedir. Doyumsuzluk işlerin gerekenden fazla

olması durumunda veya bir çalışanın işlerini üstlenme durumunda da ortaya çıkabilmektedir. Az çalışma durumu ise sıradanlık ortaya koymaktadır. Bireyin kendini geliştirmesine ve yaratıcılığına engel olabilir ve zor bir durumla karşılaşıldığında stres kaynağı olarak olumsuz bir etki yapabilmektedir.

İş doyumsuzluğunun kurumsal anlamda da bazı sonuçları bulunmaktadır. Bunlardan en sık karşılaşılanlar işe devamsızlık ve iş gücü devridir.

İşe devamsızlık kavramı bireyin işine sürekli gelmemesi gibi algılanmamalıdır. Bununla beraber devamsızlık kişilerin özlük haklarıncı verilmiş olan durumlar dışında gayri resmi olarak işe gelmemelerini ifade eder (Eren, 2001: 63). Araştırmalar göstermektedir ki yaptıkları işe adapte olamamış, arkadaşlarıncı alingan olarak tanımlanan, yalnızlığı tercih eden ve sosyal olmayan bireylerin devamsızlık gösteren bireyler oldukları ve bu bireylerin bazı problemlerinin sonuca ulaştırılması kurumlar adına olumlu bir durum olarak görülmektedir (Tomrukçu, 2010: 86).

İş doyumu ile devamsızlığın negatif yönlü bir korelasyon özelliği gösterdiği bulunmuştur. Eren'in (2008: 64) aktardığına göre bireyler açısından; orta yaş grubunun daha az, kadınların daha fazla, kalabalık ailelere sahip bireylerin çekirdek ailelere göre daha fazla, mesafe arttıkça daha fazla, kıdemdeki arttıkça daha fazla, öğrenim düzeyi arttıkça daha az, çalışma süreleri uzadıkça daha fazla devamsızlıktan söz edilmektedir. (Akt. Şimşek ve diğerleri, 2001: 93).

Bireylerin çalıştıkları kurumdan ayrılması veya bir nedenden ötürü işten atılması iş gücü devri olarak nitelenebilir. Nitekim Eren (2001: 34) iş gücü devrini kişilerin bir sebepten ötürü işten ayrılması olarak tanımlamaktadır.

İş gücü devri kurumda bulunan toplam çalışan ile herhangi bir sebeple ayrılmış olan bireylerin birbirine oranı ile ifade edilmektedir. Bir kurumda iş gücü devri aslında dikkatli düşünüldüğünde önemli bir konu olmaktadır. Kurum belirli bir görev için istihdam ettiği bireylerin o işe uygun hale gelmesi veya yeterliliklerini arttırması için gerekli çalışmaları yapmaktadır. Bu birey işten bir şekilde ayrıldığında kurumun boşalan pozisyon için uygun bireyi bulması veya baştan işe uygun eleman yetiştirmesi gibi bir durumla karşı karşıya kalınması anlamına gelmektedir.

İş gücü devrine neden olan bazı etkenler, kurum dışı etkenler ve kurum içi etkenler olarak ikiye ayrılmıştır. Kurum dışı etkenler olarak; iklimsel farklılıklar ve maaş,

mevsimlik iş farklılıkları, meslek çekiciliğindeki kaymalar, malzeme tedarik sorunları, tekrar yapılanma, küçülmeye gitme, kıdem tazminatı maliyet fazlalığı olarak sıralanabilir (Akt. Şimşek ve diğerleri, 2001:62). Görüldüğü üzere iş doyumunu bireysel olarak alakalı bir durum söz konusu olmadığı gibi tamamen çevresel ve güncel şartlar ile şekillenmektedir.

İş gücü devrine neden olan işletme içi etkenler de; ilerleme engelleri, çalışma ortamı, çalışma süreleri, dinlenme süreleri, denetim eksikliği veya aşırı sıklığı, iletişim ve enformasyon sıkıntıları ve işe karşı memnun olmama olarak sıralanabilir (Akt. Şimşek ve diğerleri 2001:78). Bu durumda ise göze çarpan unsurlar iş doyumunu ile ilişkili olduğu düşünülen ücret, terfi, çalışma ortamı, iletişimdir.

2.2.9. Eğitimde İş Doyumunun Önemi

Kurumdaki idareciler yönettikleri kurumun verimli bir şekilde işleyebilmesi adına çalışan personelin iş doyum düzeyini dikkate almalıdır. Bununla beraber kurumsal verimliliği olumlu veya olumsuz yönden etkileyebilecek her türlü konuyu kaçırmamalı, göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Bilhassa eğitim hizmeti sunan kurumlarda hem çalışanların hem de yöneticilerin iş doyum seviyelerinin yüksek olması çok önemlidir. Çünkü eğitim kurumlarının sundukları eğitim hizmeti ile tüm toplumu etkileme ve değiştirme özelliğine sahip olduğu düşüncesi kaçınılmazdır. Bir hizmet sektörü olması sebebine dayanarak yöneticilerin ve öğretmenlerin işlerinden doyum alabilmesi son derece önem taşır. Hizmet alanların memnuniyeti ve mutluluğu, hizmet verenlerin işinden memnuniyeti ve o işte mutlu olmasına bağlıdır.

Eğitimde bu durumu göz önüne alırsak öğretmenlerin işleriyle ilgili olumsuz düşünce ve tutumları yani iş tatmini sağlayamamaları öğrenci ve velileri de olumsuz yönde etkilediği göz önüne alınmalıdır. Nitekim öğretmenler ancak işinde doyum sağlayabilirse etkili ve verimli bir şekilde topluma hizmet verebilirler. Bunun yanında işten alınan doyumun öğretmenlerin özel hayatlarındaki sosyal yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını, verimliliklerini ve sosyal etkileşimini de oldukça önemli düzeyde etkileyeceği göz önünde bulundurulabilir.

3.3. Konu ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar

Bu başlık altında literatürde “mesleki etik” ve “iş doyumu” kavramlarıyla ilgili yapılmış olan bazı araştırmalar ve sonuçlarına yer verilmektedir.

İşgüden ve Çabuk (2007) “Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmalarında anket sonuçlarından elde edilen analizler meslek mensuplarının meslek etiği ilkelerine verdikleri önemi açıkça göstermektedir. Meslek mensupları, meslek etiği ilkelerine uygun davranışlar sergiledikleri takdirde, hem maddi hem de manevi açıdan kazançlı çıkacaklarının farkındadırlar. Ayrıca, meslek mensuplarının meslek etiği ilkelerine uygun hareket etme düşüncesi, onların toplumun ve kuruluşların ortak refahını; yani, kamu yararını dikkate aldıklarını gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Arslan ve Akyol (2006) “Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi” adlı çalışmalarında okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda, devam edilen sınıf düzeyinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve mesleki benlik saygısından alınan puanlar üzerinde anlamlı farklılığa neden olmadığı, öğretmenliği tercih nedeninin her iki ölçekten de alınan puanlar üzerinde anlamlı farklılık yarattığı saptanmıştır. Ayrıca, ailede öğretmen olmasının öğretmen adaylarının mesleki benlik saygısı üzerinde anlamlı farklılık yarattığı belirlenmiştir.

Öztürk 2010’da okul öncesi öğretmenlerinin etik ilkelerle ilgili görüşleriyle ilgili yaptığı çalışmada şu sonuçlara ulaşmıştır; Türkiye’de okul öncesi öğretmenliğiyle ilgili etik konusu oldukça yenidir. Toplamda 29 öğretmen ile yapılan odak grup görüşmelerine göre, okul öncesi eğitimi öğretmenleri için öğretmenlik meslek etik ilkeleri mutlaka olmalıdır. Bu genel çıkarıma bağlı olarak öğretmenler tarafından en fazla şu sayılacak olan hususların üzerinde durulmuştur:

- 1) Bir okul öncesi öğretmenin çocukla ilgili sorumluluklarında özellikle çocukları bir birey olarak kabul etmesi ve onların kişiliklerine saygılı bir şekilde davranması gereği.
- 2) Özürlü çocuklara yönelik bazı önlemlerin alınması gereği.

3) Okul öncesi öğretmenlerinin mesleği ve meslektaşlarına yönelik sorumluluklarıyla ilgili olarak öğretmenlerin her şeyden önce mesleğini ve özellikle çocukları sevmeleri, öğretmenlerin meslektaşlarıyla bir takım çalışması biçiminde olmaları ve birbirlerinden fikir alışverişinde bulunmaları, mesleklerinde mutlaka kendilerini geliştirmek için gerekli özeni göstermeleri gereği.

4) Ailelere ve topluma karşı sorumluluklar ile ilgili olarak ise okul öncesi öğretmenlerinin ailelerden dolayısıyla toplumdan soyutlanamayacağı bilgisinden yola çıkarak ailelerle mutlaka iletişim hâlinde olunması gerektiği ve özellikle okul öncesi eğitimin daha çok tanıtılabilmesi ve yaygınlaşabilmesi açısından bunun önem verilmesi gereken bir husus olduğu ve hatta okul öncesi öğretmenlerinin mesleğin tanıtımı ve yaygınlaşması açısından önemli bir toplumsal misyon yükledikleri de öğretmenlerce özellikle vurgulanmıştır.

5) Okul öncesi eğitim alanında öğretmenlere yönelik etik ilkelerin mutlaka belirlenmesi gerektiğini belirtebiliriz.

Bu araştırma sonucunda Türkiye’de önemli bir eksik olan bu boşluğun ivedilikle doldurulması ve Türkiye için düzenlenecek olan bu etik ilkelerin Türk kültürüne uygun etik kodların oluşturulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Öztürk ve Deniz’in 2005-2006 yılında yaptıkları okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri doyumları ve tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından inceledikleri çalışmalarında yaş değişkeni ile duygusal zekâ ve iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiş, duygusal tükenme duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalamalarının 26-20 yaş grubunun 41 ve üzeri ya grubundan $p<0.05$ değerinde anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre, yüksek lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinin kişisel beceri puan ortalamaları ön lisans ve lisans mezunu okul öncesi öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Şahin ve Dursun (2009) okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Araştırmaları sonucunda okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelire göre değişmediği saptanmıştır. Bununla birlikte; üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre ve okulun maddi

olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Öğülmüş ve Avşaroğlu(2015) zihin engelliler sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği çalışmalarının sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır; araştırmaya katılan öğretmenlerin branş, cinsiyet ve mesleki hizmet süreleri değişkenlerine göre iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları zihin engelliler sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Erkek öğretmenlerin iş doyumuna yönelik tutumları daha yüksektir. Mesleki kıdem değişkenine göre birinci grupta yer alan 0 ile 5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumuna yönelik tutumları daha yüksektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ve medeni durum değişkenlerine göre iş doyumlarına yönelik tutum düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin yaşları ve medeni durumları iş doyumlarına yönelik tutum düzeylerini etkilememektedir.

İlköğretim birinci ve ikinci kademesinde çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin yönetsel ve mesleki etik davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumunu nasıl etkilediğini araştıran etin ve Özcan şu sonuçlara ulaşmışlardır; okul yöneticilerinin yönetimde etik davranmaları öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Ancak korelasyonun en fazla $r = .462$ olması, okul yöneticilerinin yönetimde etik davranmaları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin olmadığını da göstermektedir. Kuşkusuz öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen birçok faktör vardır. Okul yöneticileri etik konusunda gerekli hassasiyeti gösteremeseler bile öğretmenler mevcut şartlar içerisinde mesleklerini en bir şekilde yapmakta ve bundan mutlu olmaktadırlar. Bu araştırmada, öğretmenlerin büyük çoğunluğu okul yöneticilerinin etik davranışı konusunda olumlu görüşler bildirirken; öğretmenlerin %25'i okul yöneticilerinin ödülü hak edenlere vermediklerini, %20.2'si kuralların herkese eşit olarak uygulamadıklarını, %19.8'i objektif değerlendirme yapmadıklarını, %18.2'si kişiler, dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davrandıklarını ve %18.8'i bireylere eşit davranmadıklarını belirtmişlerdir.

Çetin ve Tunacan (2009), lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin yaptıkları araştırmada işin kendisi, yönetici ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ulaşım ve çalışma saatleri, mesleğin saygınlığı, ücret, iş güvencesi, yöneticilerin tutumu faktörlerini araştırmaya dahil etmişlerdir. Bu faktörler ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark olup olmadığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda meslek dersi ve diğer branş öğretmenleri arasında çalışma koşulları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Söz konusu farkın meslek derslerine giren öğretmenlerin daha çok laboratuvar ortamında uygulamalı ders yapmalarının sonucu olabilir. Sosyal bilimler ve edebiyat derslerinin sadece sınıf ortamında yapılması ve yaşanan monotonluk öğretmelerin bu boyuttaki iş doyumlarının düşük olmasına yol açmış olabilir. Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi öğretmenlerinin doyumsuzluğu ise bu derslere yönetim ve velilerce fazla önem verilmemesinin bir sonucu olabilir. Buna göre meslek dersleri dışındaki branşa sahip öğretmenlerin, eğitim-öğretim ortamının fiziksel koşullarına (ısı, ışık, gürültü vb.), ders araç-gereçlerine ve öğrenci sayısına dikkat edilmelidir. Araştırmamızda kadın öğretmenlerin erkeklere göre öğretmenlik mesleğinin saygınlığına ilişkin doyum düzeyi daha fazla bulunmuştur. Hizmet süresine göre yönetici ve çalışma arkadaşlarına ilişkin doyum düzeyinin sonucu dikkat çekicidir. Hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin çalıştıkları kişilerle olan ilişkilerinden elde ettiği doyum artmaktadır. Ücret ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleklerinin hiçbir döneminde ücretlerinden tatmin olmamakla birlikte söz konusu doyumsuzluğun mesleğin ilk yıllarında en üst düzeyde olduğu; ilk 15 yıl tamamlandıktan sonra, doyum düzeyinde anlamlı bir artış olduğu söylenebilir. Buradaki şaşırtıcı nokta, öğretmenlerin ilk 15 yıl sonunda ücretlerinin böyle bir tatmin yaratacak kadar artmadığıdır. Diğer bir ilginç bulgu ise, ücretten duyulan doyum düzeyinin doğrusal olarak artmadığı, 16–20 yıl arasındaki artışın, 21 ve yukarısı dönemde ani olarak yine 11–15 yıl arası dönemindeki tatmin düzeyine gelmesidir. Araştırmamızda öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak iş doyumunu faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Araştırmamızın başka bir sonucu ise, ön lisans mezunu öğretmenlerin iş güvencesinden elde ettikleri doyum, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı olarak farklılık göstermesidir.

Bedel'in (2008) "Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları ve Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler" adlı araştırmasında amacı okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları, içsel dışsal kontrol odağı yönelimleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Veriler, Ankara'daki üç farklı üniversitenin okul öncesi eğitim bölümlerinde lisans eğitimi almakta olan toplam 180 öğrenciden toplanmıştır. Verilerin analizi, katılımcıların öğretmenlik mesleğine ilişkin olumlu tutumlarının yüksek olduğunu, ancak bu duruma rağmen, bu katılımcılarının yaklaşık olarak yarısının ilerisi için planları söz konusuken okul öncesiyle ilgili herhangi bir işte çalışmayı düşünmediklerini göstermiştir. Genel olarak ele alındığında, demografik özellikler ve tutumlar arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır. Öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlar ve genel dışsal kontrol odağı arasında olumsuz ilişki tespit edilmişken, tutumlar ve içsel kontrol yönelimleri arasında anlamlı bir düzeyde ilişki saptanmamıştır. Kontrol odağı ölçeğinin alt faktörlerinden olan, şansa inanma ve çabalamanın anlamsızlığı boyutları ise öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarla olumsuz ilişkiye sahiptirler. Sosyotropi ve otonomi yönelimlerinin her ikisi de öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarla anlamlı düzeyde ilişkiler göstermemişlerdir. Ancak, bu ölçeğin alt faktörleri analiz edildiğinde, tutumlarla onaylanmama kaygısı alt ölçeği arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni, örnekleme, örnekleme giren okullar ve öğretmenler ile ilgili genel bilgiler, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

4.1. Araştırma Modeli

Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline göre yürütülen bu çalışma da iki demografik bilgiler, meslek etiği envanteri ve iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. İş doyumu ölçeğinin alt boyutları ile meslek etiği envanterinin alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modellerinde iki veya daha değişken arasında zaten var olan ilişki incelenir (Karasar, 1991: 65). Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeylerinin iş doyumlarını nasıl etkilediği incelenmiştir.

5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçe merkezlerindeki T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel ilköğretim ana sınıfları ve anaokullarında 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örnekleme ise 304 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma anketi üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcıların betimsel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve mezuniyet durumu değişkenlerini ve etik algıyla ilgili 5 farklı soruyu içeren toplam 10 soru yer almaktadır.

İkinci bölümde Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeylerini belirlemeye yönelik 75 sorudan oluşan “Okul Öncesi Öğretmenleri Meslek Etiği Envanteri” bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise, öğretmenlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla 36 sorudan oluşan JSS-İş Doyum Ölçeği yer almaktadır. Her iki ölçek birbirinden farklı olduğu için aşağıda ayrı ayrı açıklama yapılacaktır.

5.3.1. Okul Öncesi Öğretmenleri Meslek Etiği Envanteri

Öztürk ve diğerleri (2013)'nin çalışmasında amaçlanan olgu okul öncesi eğitim sahasında çalışan öğretmenler için mesleki etik ilkeleri ölçeğinin geliştirilmesi, ayrıca ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasıdır. Bu doğrultuda okul öncesi alanında çalışan öğretmenlerden görüşleri alınmıştır. Alınan görüşler ve alandaki literatür incelenerek ölçeğin deneme formuna ilişkin maddeler yazılmıştır. Bu maddelerden oluşan taslak form 245 okul öncesi eğitim veren öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin geçerliğine ilişkin kanıt elde edebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda ölçeğin dört faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin kanıt elde edebilmek için hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,95 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları da 0,90 ile 0,94 arasında değişmektedir. Ölçek 5’li likert tipindedir ve her madde “1- Tamamen Katılıyorum” dan “5-Kesinlikle Katılmıyorum” arasında cevaplandırılmaktadır.

Mesleki etik ölçeği toplam 75 maddeden oluşmakta ve dört faktörden oluşan bir yapıyı temsil etmektedir. Bu yapılar altında yer alan maddeler incelendiğinde birinci faktörün öğretmenin “öğrenciye ve kendisine karşı sorumlulukları”, ikinci faktörün “meslek ve meslektaşlarına karşı sorumlulukları”, üçüncü faktörün “öğrencinin ailesine ve topluma karşı sorumlulukları” ve dördüncü faktörün ise “özel eğitime gereksinimi olan çocuklara karşı sorumlulukları” ile ilgili maddelerden oluşmaktadır.

Bu maddelerden 35'i birinci, 23'ü ikinci 13'ü üçüncü, 4'ü dördüncü faktörde yer almaktadır. Faktörlere göre maddele dağılımına örnekler verilecek olursa;

1. Öğretmenin çocuğa ve kendisine karşı sorumlulukları: Bu boyut altında “çocuklara kendi siyasi, dini veya başka şahsi fikirlerimi kesinlikle yansıtmam”, “çocuklara değer verdiğimi hissettiririm”, “çocuklara karşı güven ortamı yaratırım”, “çalıştığım kurumun izni olmaksızın çocukların fotoğraf/video çekimlerinin yapılmasına müsaade etmem”, “mesleğimi daha iyi nasıl yapabileceğimle ilgili özeleştiriy yaparım”, “Mesleki haklarımı bilip kullanırım” vb. maddeler yer almaktadır.

2. Öğretmenin meslek ve meslektaşına karşı sorumlulukları: Bu boyut altında “okul öncesi eğitimin gelişmesine katkıda olacak araştırma ve araştırmacılara destek veririm”, “meslektaşlarımla mesleki anlamda paylaşımcı olup fikir alışverişinde bulunurum”, “mesleğinde yeni olanlara yardımcı olurum”, “olumsuz bir davranışında meslektaşımı uyarırım” vb. maddeler yer almaktadır.

3. Öğretmenin aileye ve topluma karşı sorumlulukları: Bu boyut altında “okul öncesi eğitim hakkında değişik yöntemler kullanarak aileleri ve toplumu aydınlatmaya çalışırım”, “toplum için de etik kuralların oluşturulmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunmam gerektiğine inanırım”, “mesleğimi uygularken ülke çıkarlarını kendi çıkarlarımdan önde tutarım”, “ailelerle her zaman işbirliği içindeyimdir”, “ailelere özel içerikli sorunlarının gizli kalacağı ilkesini hissettirip ona göre davranırım” vb. maddeler yer almaktadır.

4. Öğretmenin özel eğitime gereksinimi olan çocuklarla ilgili sorumlulukları: Bu boyut altında “engelli çocukların sosyalleşebilmelerine yardımcı olurum”, “eğitim programında engelli çocuklara uygun tekniklere yer veririm”, “engelli çocukların aileleriyle her zaman iletişim içerisindeyimdir”, “sınıfımdaki engelli çocuğun diğer arkadaşları tarafından kabullenilmesini sağlarım” maddeleri yer almaktadır.

Tablo 6. Meslek Etiği Ölçeği Sorularının Boyutlara Göre Dağılımı

Boyutlar	Soru Sayısı
1. Öğretmenin Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumlulukları	35 Soru
2. Öğretmenin Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumlulukları	23 Soru
3. Öğretmenin Aileye ve Topluma Karşı Sorumlulukları	13 Soru
4. Öğretmenin Özel Eğitime Gereklinimi Olan Çocuklarla İlgili Sorumlulukları	4 Soru

5.3.2. İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada kullanılan İş Doyumu ölçeği Spector (1985) tarafından geliştirilmiş ve Yelboğa (2009) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek 36 maddeden oluşmaktadır ve 9 alt boyutu vardır. Bu boyutlar “Ücret”, “Yükselme olanakları”, “Denetim” (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), “Sosyal haklar”, “Performansa Dayalı Ödüllendirme”, “İşin yapılma şekli” (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), “Çalışma arkadaşları”, “İşin yapısı” ve “İletişim” dir (Yelboğa,2012). Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği 0.78'dir. Ölçek 6'lı likert tipindedir ve her madde “1-Hiç Katılmıyorum”dan “6-Tamamen Katılıyorum” arasında cevaplandırılmaktadır. Tablo 7'de İş doyum ölçeğindeki soruların numaraları alt boyutlarda kategorize edilerek verilmiştir.

Tablo 7. İş Doyumu Ölçeği Sorularının Boyutlara Göre Dağılımı

Boyutlar	Soru Numaraları
1.Ücret	1-10-19-28
2.Yükselme olanakları	2-11-20-33
3.Denetim	3-12-21-30
4.Sosyal haklar	4-13-22-29
5.Ödül	5-14-23-32
6.İşin yapılma şekli	6-15-24-31
7.Çalışma arkadaşları	7-16-25-34
8.İşin yapısı	8-17-27-35
9.İletişim	9-18-26-36

5.4. Verilerin Toplanması

Veri toplamak amacıyla hazırlanan anket örnekleme alınan İstanbul'un Küçükçekmece ve Bağcılar İlçelerine bağlı ilköğretim ve anaokulunda görev yapan 304 okul öncesi öğretmenine uygulanmıştır. Uygulamaya başlamadan önce gerekli yerlerden anket izni alınmış olup, okul müdürleri ile görüşme yapılmış, araştırmanın amacı hakkında bilgiler verilerek okul müdürlerinden yardım istenmiştir. Anket formları seçilen okullardaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurularak çoğaltılmış ve bizzat araştırmacı tarafından dağıtılarak, doldurulan anketler toplanmıştır. Toplam 350 anket hazırlanmıştır.

Hazırlanan anketlerden 33 tanesi geri dönmemiştir. Geri dönen anketlerden 13 tanesi ise geçersiz sayılmıştır. Geri alınabilen ve geçerliliği kabul edilmiş 304 anket

araştırmaya dâhil edilmiştir. Anketlerin uygulama sürecinde çalışmaları olumsuz yönde etkileyecek herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır.

5.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada mesleki etik ilkeleri envanterinin alt boyutları ile iş doyumu ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Boyutlar arasındaki ilişki için pearson korelasyon testi tercih edilmiştir. Daha sonra iş doyumu ölçeği alt boyutlarının ve demografik bilgilerin mesleki etik ilkeleri envanterinin alt boyutlarını tek tek yordama varyanslarına bakmak için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Daha sonra demografik sorular arasında sorulan etik ile ilgili sorulara verilen cevaplardan 30 un altında olanlar parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testinde analiz edilmiştir. Parametrik olan verilerden ikili gruplar t-test ile üç ve daha fazla gruplar ise tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Veriler SPSS 21.0 programıyla çözümlenmiş ve anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için, normallik testleri ve çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Kutu çizgi grafiklerinden (box-plot) de uçbirimler tespit edilerek veriler analiz öncesi temizlenmiştir. Öncelikle mesleki etik ilkeleri envanteri alt boyutları ve iş doyumu ölçeği alt boyutları oluşturulmuş ve kutu çizgi grafiklerinden uçbirimler tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlar içinde sadece iş doyumu ölçeği alt boyutlarından “ücret” ve “işin yapılma şekli” boyutlarında 3 katılımcıya ait verilerden uçbirim tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır.

Mesleki etik ilkeleri envanterinin alt boyutları oluşturulduktan sonra toplam katılımcı sayısı 50'den büyük olduğu için Kolmogorov-Smirnov testi ile normallik dağılımı analiz edilmiştir. Buna göre Çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar alt boyutunda kutu grafiğinde uçbirim tespit edilmemiştir. K-S değeri normal dağılım göstermektedir (K-S=.20, $p>0.05$). Çarpıklık (.08 /.14) , basıklık (.036/.280) değerleri dağılımın normal kabul edilebileceğini göstermektedir. Meslek ve meslektaşına karşı sorumluluklar alt boyutunda K-S değerine göre normal dağılım göstermektedir (K-S=.20 , $p>0.05$). Aileye ve topluma karşı sorumluluklar alt boyutunda K-S değerine göre normal dağılım gösterdiği görülmektedir (K-S =.08,

$p>0.05$). Özel eğitime gereksinimi olan çocuklara karşı sorumluluklar alt boyutunda K-S değerlerine göre normal dağılım gösterdiği görülmüştür (K-S =.20, $p>0.05$).

İş doyumunu ölçeceği alt boyutları incelendiğinde ücret alt boyutunda (K-S=.08), yükselme olanakları (K-S=.21), Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler) (K-S=.20), Sosyal Haklar, Performansa Dayalı (K-S=.20), Ödüllendirme (K-S=.20), İşin Yapılma Şekli (K-S=.06), Çalışma Arkadaşları (K-S=.20), İşin Yapısı (K-S=.20), İletişim (K-S=.052) alt boyutlarının da normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Alt boyutlara göre oluşan çarpıklık-basıklık değerleri alttaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8. Meslek Etiği ve İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Normal Dağılım Tablosu

	N Sayı	Çarpıklık		Basıklık	
		Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	304	-,081	,140	-,036	,280
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	304	-,082	,140	,019	,280
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	304	-,034	,140	-,227	,280
Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	302	-,025	,141	-,249	,281
Ücret	304	,043	,140	-,065	,280
Yükselme Olanakları	304	-,047	,140	-,227	,280
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	304	-,052	,140	,218	,280
Sosyal Haklar	304	,172	,140	-,223	,280
Performansa Dayalı Ödüllendirme	304	-,126	,140	-,250	,280
İşin Yapılma Şekli	304	-,082	,140	,231	,280
Çalışma Arkadaşları	304	-,060	,140	,094	,280
İşin Yapısı	304	-,130	,140	,146	,280
İletişim	304	-,163	,140	,124	,280

Çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatasına bölünmesi ile elde edilen z istatistiği tüm alt boyutlarda normalliğin aşırı sapmadığını göstermektedir.

Ayrıca Büyüköztürk'e göre (2014), örneklem büyüklüğü de normal dağılımı etkilemektedir. Büyük gruplar üzerinde toplanan verilerin normal dağılıma yakın dağılım gösterdiği kabul edilebilir. Dağılımın normalden aşırı sapma gösterdiği varsayımını kabul etmek için örneklem büyüklüğünün 30 ve daha az sayıda olması kabul edilmektedir. Bununla birlikte alt grupların örneklem büyüklüğünün 15 ve daha yüksek olması durumunda da parametrik bir istatistik kullanılmasının, hesaplanan p anlamlılık değerinde önemli bir sapma yapmadığını göstermiştir.



BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bunlarla ilgili yorumlar çalışmanın amacına uygun bir biçimde ve sırada verilmiştir.

Araştırmanın örneklemine ve demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Araştırma Grubunun Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Tablosu

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	287	94,4
	Erkek	17	5,6
Medeni Durum	Evli	97	31,9
	Bekâr	192	63,2
	Vefât /Ayrılmış	15	4,9
Mezuniyet Durumu	Ön lisans	15	4,9
	Lisans	240	78,9
	Yüksek lisans	49	16,1
Kıdem Süresi	1-5 yıl	187	61,5
	6-10 yıl	85	28
	11-15 yıl	12	3,9
	16-20 yıl	9	3
	21 yıl ve üstü	11	3,6
Yaş	23-25 arası	72	23,7
	26-28 arası	117	38,5
	29-30 arası	54	17,8
	31-38 arası	30	9,9
	39 ve üstü	31	10,2

Örneklem grubunun %94,4 ünü kadınlar, %5,6'sını ise erkekler oluşturmaktadır. Ayrıca grubun %31,9'u evli, %63,2'si bekâr ve %4,9'u da eşinden ayrılmış veya eşi vefât etmiştir. %4,9'u ön lisans, %78,9'u lisans, %16,1'i yüksek lisans mezunudur. Meslekteki kıdem sürelerine göre ise 1-5 yıl arası çalışanlar %61,5, 6-10 yıl arası çalışanlar %28, 11-15 yıl arası çalışanlar %3,9, 16-20 yıl arası çalışanlar %3,21 ve üstü sürede çalışanlar %3,6 oranındadır. Yaş durumu ankette kategori olarak sorulmamış olup sonradan kategorize edilmiştir. Buna göre % 23,7'si 23-25 yaş arasında, % 38,5'i 26-28 yaş arasında, %17,8'i 29-30 yaş arasında, %9,9'u 31-38 yaş arasında, %10,2'si 39 ve üzeri yaş aralığındadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeyi ve iş doyumu düzeyi ne seviyededir?” alt problemine dair bulgular sıralanmıştır.

Aşağıda okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeyi ve iş doyumu düzeyi incelenmiştir. İlk olarak meslek etiği envanterinin 4 alt boyutunda ortalamaları verilmiş, ardından iş doyumu ölçeğinin 9 alt boyutunun ortalamaları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik Algıları ve İş Doyumu Düzeyleri

Boyut	N	Minimum	Maksimum	X	SS	Ortanca
Meslek Etiği Envanteri						
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	304	138,00	175,00	162,8914	9,68232	164
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	304	85,00	115,00	102,6151	7,30612	104
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	304	50,00	65,00	58,9868	4,47138	61
Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	301	15,00	20,00	18,7741	1,56699	20
İş Doyumu Ölçeği						
Ücret	304	4,00	36,00	10,3882	3,63345	9
Yükselme Olanakları	304	4,00	20,00	13,1414	4,09577	14
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	304	6,00	24,00	17,7928	3,41127	18
Sosyal Haklar	304	4,00	19,00	12,8059	3,22611	12
Performansa Dayalı Ödüllendirme	304	8,00	23,00	15,0428	3,73214	15
İşin Yapılma Şekli	304	6,00	19,00	14,5428	2,09151	14
Çalışma Arkadaşları	304	10,00	24,00	20,0888	2,87392	20
İşin Yapısı	304	8,00	24,00	18,3586	4,13307	20
İletişim	304	4,00	23,00	16,3388	3,46415	17
Valid N (listwise)	301					

Tablo 10’da görüldüğü üzere, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik envanterindeki “Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar (X:162,8914)”, “Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar (X:102,6151)”, “Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar (X:58,9868)”, “Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı

Sorumluluklar (X: 18,7741)” alt boyutlarındaki etik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. İş doyumunu alt boyutlarında da yüksek ortalamalara ulaşıldığı görülmektedir. (Ücret: 10,3882, Yükselme Olanakları: 13,1414, Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler): 17,7928, Sosyal Haklar: 12,8059, Performansa Dayalı Ödüllendirme: 15,0428, İşin Yapılma Şekli: 14,5428, Çalışma Arkadaşları: 20,0888, İşin Yapısı: 18,3586, İletişim: 16,3388)

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki etik ölçeği ve iş doyumunu ölçeklerinden almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiyi anlamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiler Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin Alt Boyutları ile İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Tablosu

Boyut		Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar
Ücret	Pearson Korelasyonu	-,180**	-,106	-,190**	-,132*
	p	,002	,066	,001	,022
Yükselme Olanakları	Pearson Korelasyonu	,023	-,104	,083	,119*
	p	,692	,071	,147	,039
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	Pearson Korelasyonu	,047	,001	-,069	-,093
	p	,413	,982	,233	,106
Sosyal Haklar	Pearson Korelasyonu	-,233**	-,058	-,188**	-,123*
	p	,000	,316	,001	,033
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Pearson Korelasyonu	,261**	,096	-,038	,092
	p	,000	,095	,512	,113
İşin Yapılma Şekli	Pearson Korelasyonu	-,065	-,174**	-,247**	-,203**
	p	,259	,002	,000	,000
Çalışma Arkadaşları	Pearson Korelasyonu	,157**	,046	,252**	,082
	p	,006	,421	,000	,155
İşin Yapısı	Pearson Korelasyonu	,379**	,195**	,037	,238**
	p	,000	,001	,524	,000
İletişim	Pearson Korelasyonu	,041	,052	,002	-,088
	p	,474	,366	,978	,129

Tabloya göre çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar alt boyutunun ücret ve sosyal haklar ile negatif ve düşük düzeyde, anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (

$r = -.180$). Ayrıca performansa dayalı ödüllendirme, çalışma arkadaşları ile pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye de sahiptir ($r = .261$). Dikkat çeken bir ilişki ise işin yapısı ile çocuğa ve kendisine karşı sorumlulukların orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğudur ($r = .379$). Okul öncesi öğretmenlerinin yaptıkları işin çocuklarla ilgili olması bu ilişkiyi beklenebilecek bir sonuç olarak göstermektedir.

Meslek ve meslektaşlarına karşı sorumluluklar alt boyutuna bakıldığında, işin yapılma şekli ile negatif ve düşük düzeyde ($r = -.174$), işin yapısı ile de pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($r = .195$). İşin yapısı gereği öğretmenler meslek ve meslektaşlarına karşı sorumlulukları açısından birbirleriyle bilgi alışverişi yapmaları gerektiği için böyle bir sonuca ulaşıldığı düşünülebilir. Öte yandan işin yapılma şekline gelince öğretmenlerin meslektaşlarına karşı sorumlulukları negatif yöndedir. Bunun da sebebi her öğretmenin kendi öğretim stilini benimsemesi ve meslektaşları ile nasıl yapılması gerektiği konusunda fikir paylaşımı yapmak istememesi olarak yorumlanabilir.

Aileye ve topluma karşı sorumluluklar alt boyutu ücret ($r = -.190$), sosyal haklar ($r = -.188$) ve işin yapılma şekli ($r = -.247$) alt boyutlarıyla negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte, çalışma arkadaşları ile pozitif, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir ($r = .252$). Öğretmenlerin aileye ve topluma karşı sorumluluk boyutundaki etik davranışları ücret, sosyal haklar ve işin yapılma şekli olumsuz seyrete de etik tutumları artmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin mesleklerinde aileyi ve toplumu ön planda tuttıkları yorumu yapılabilir. Ayrıca öğretmenler çalışma arkadaşlarıyla tatmin yaşadığı sürece aileye ve topluma da etik davranışlar göstermektedir. Çalışma arkadaşlarının olumlu etkisi öğretmenlerin üzerinde görülmektedir.

Özel eğitime gereksinimi olan çocuklara karşı olan sorumluluklar ise ücret ($r = -.132$), sosyal haklar ($r = -.123$), işin yapılma şekli ($r = -.203$) ile negatif ve düşük düzeyde, yükselme olanakları ($r = .119$) ve işin yapısı ($r = .238$) ile de pozitif, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Yine bu durumda da öğretmenlerin özel eğitimli çocuklara karşı sorumluluk davranışı ücret, sosyal haklar ve işin yapılma şeklinden memnun olmasalar da etik tutumu artabilmektedir. Öğretmenlerin bu tutumu özel eğitimli bireyleri öncelikli bir noktada görmelerinden dolayı kaynaklandığı, yardım

olgusunun ağır bastığı ve yükselme olanakları açısından tatmin sağladığı düşünülebilir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

“Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algıları ve iş doyumunu düzeyi; cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, medeni durum, mezuniyet durumu değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?” alt problemi ele alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki etik ölçeği ve iş doyumunu ölçeklerinden almış oldukları puanlar ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamak için regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiler aşağıdaki tablolarda verilmiştir. Tablo 12’de çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar boyutunun hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 12. Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Uyarlanmış R ²	Beta	ΔF
1. İş Doyumu Alt Boyutları	.34		
Ücret		.21*	17.05
Yükselme Olanakları		.16*	
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)		.22*	
Sosyal Haklar		.06	
Performansa Dayalı Ödüllendirme		.39*	
İşin Yapılma Şekli		.35*	
Çalışma Arkadaşları		.31*	
İşin Yapısı		.36*	
İletişim		.13	
2. Demografik Değişkenler	.43		15.88
Cinsiyet		.05	
Yaş		.15*	
Medeni Durum		.22*	
Mezuniyet Durumu		.02	
Kıdem Süresi		.10	

Tablo 12’de görüleceği gibi iş doyumu ölçeğinin alt boyutları birinci sırada denkleme girilmiştir. Daha sonra ise demografik değişkenler denkleme girilmiştir. İlk sırada değişkene giren iş doyumu alt boyutlarının denkleme anlamlı katkılarının olduğu ve varyansın %34’ünü açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.34;p<0.05$). Alt boyutlardan ücret, yükselme olanakları, denetim, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve işin yapısı anlamlı yordayıcı iken, sosyal haklar ve iletişim manidar yordayıcı değildir.

Analizin ikinci bloğunda demografik değişkenler alınmıştır. Cinsiyet, mezuniyet durumu ve kıdem süresinin anlamlı yordayıcı olmadığı, yaş ve medeni durumun ise denkleme anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Bu değişkenler ile birlikte açıklanan varyans %43’e çıkmıştır. Buradan çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar boyutunun anlamlı yordayıcıları ücret, yükselme olanakları, denetim, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları, işin yapısı, yaş ve medeni durum olduğu görülmektedir. Cinsiyet, mezuniyet durumu, kıdem süresi, sosyal haklar ve iletişim faktörlerinin öğretmenin çocuğa ve kendine karşı sorumluluğuna etki etmediği görülmektedir.

Tablo 13. Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Uyarlanmış R ²	Beta	ΔF
1. İş Doyumu Alt Boyutları	.20		
Ücret		.23*	8.58
Yükselme Olanakları		.32*	
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)		.20*	
Sosyal Haklar		.14	
Performansa Dayalı Ödüllendirme		.25*	
İşin Yapılma Şekli		.39*	
Çalışma Arkadaşları		.17*	
İşin Yapısı		.28*	
İletişim		.07	
2. Demografik Değişkenler	.32		9.64
Cinsiyet		.01	
Yaş		.15*	
Medeni Durum		.29*	
Mezuniyet Durumu		.06	
Kıdem Süresi		.08	

Çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar boyutunda olduğu gibi, meslek ve meslektaşına karşı sorumluluklar boyutunda da denklemin birinci bloğuna iş doyumu ölçeğinin alt boyutları ikinci bloğuna da demografik değişkenler girilmiştir. Birinci blokta ücret, yükselme olanakları, denetim, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve işin yapısı anlamlı yordayıcılar olarak varyansın %20'sini açıklamaktadırlar (R²: .20). İkinci blokta ise yine yaş ve medeni durum anlamlı yordayıcı olarak gözükmektedir. İkinci blokla birlikte açıklanan varyans %32'i ye çıkmaktadır (R²: .32).

Tablo 14. Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Uyarlanmış R ²	Beta	ΔF
1. İş Doymu Alt Boyutları	.25		
Ücret		.15*	11.18
Yükselme Olanakları		.02	
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)		.23*	
Sosyal Haklar		.14	
Performansa Dayalı Ödüllendirme		.10	
İşin Yapılma Şekli		.39*	
Çalışma Arkadaşları		.32*	
İşin Yapısı		.16*	
İletişim		.02	
2. Demografik Değişkenler	.38		12.55
Cinsiyet		.05	
Yaş		.02	
Medeni Durum		.40*	
Mezuniyet Durumu		.00	
Kıdem Süresi		.12	

Aileye ve topluma karşı sorumluluklar boyutunda denklemin birinci bloğuna girilen iş doymu alt boyutlarından ücret, denetim, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve işin yapısı anlamlı yordayıcı olarak varyansın %25'ini açıklamaktadır. Demografik değişkenlerden ikinci blokta medeni durum ile birlikte açıklanan varyans %38'e çıkmaktadır.

Tablo 15. Özel Eğitime Gereklinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar Boyutunun Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Uyarlanmış R ²	Beta	ΔF
1. İş Doymu Alt Boyutları	.27		
Ücret		.18*	11.89
Yükselme Olanakları		.02	
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)		.25*	
Sosyal Haklar		.02	
Performansa Dayalı Ödüllendirme		.12	
İşin Yapılma Şekli		.36*	
Çalışma Arkadaşları		.25*	
İşin Yapısı		.41*	
İletişim		.14	
2. Demografik Değişkenler	.30		10.33
Cinsiyet		.05	
Yaş		.02	
Medeni Durum		.40*	
Mezuniyet Durumu		.00	
Kıdem Süresi		.12	

Özel eğitime gereksinimi olan çocuklara karşı sorumluluklar boyutunda denklemin birinci bloğuna girilen iş doymu alt boyutlarından ücret, denetim, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve işin yapısı anlamlı yordayıcı olarak varyansın %27'sini açıklamaktadır. Demografik değişkenlerden ikinci blokta medeni durum ile birlikte açıklanan varyans %30'a çıkmaktadır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların meslek etiği ölçeği ve iş doymu ölçeklerinden aldıkları puanların, araştırmacı tarafından oluşturulan diğer sorulardan elde edilen puanlarla ilişkisi bu bölümde incelenmektedir. Bu kapsamda kullanılan ölçme aracında yer alan kişisel bilgi formunda deneklere 5 farklı soru yöneltilmiş ve cevaplar istatistiksel olarak yorumlanmıştır. Bu yorumlamada, her bir sorunun iki ölçekle arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu incelemede sorulan etik ile ilgili sorulara verilen cevaplardan 30'un altında olanlar parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis ve

Mann Whitney U testinde analiz edilmiştir. Parametrik olan verilerden ikili gruplar t-test ile üç ve daha fazla gruplar ise tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda öğretmenlere sorulan beş soru ve sorulara verilen cevapların frekans, yüzde ve ortalamaları tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Mesleki Etik İlkeleri İle İlgili Soruların Cevaplarına İlişkin Frekans Tablosu

Sorular	Cevaplar	Frekans	Yüzde %	Ortalama
S.1. Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum.	Evet	284	93,4	1,06
	Kararsızım	20	6,6	
S.2. Çalıştığım kurumda meslek etiği kurallarına özen gösterildiğini düşünüyorum.	Evet	221	72,7	1,29
	Kararsızım	75	24,7	
	Hayır	8	2,6	
S.3.Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.	Evet	229	75,3	1,29
	Kararsızım	60	19,7	
	Hayır	15	4,9	
S.4. İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.	Evet	212	69,7	1,45
	Kararsızım	45	14,8	
	Hayır	47	15,5	
S.5.Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.	Evet	60	19,7	2,45
	Kararsızım	46	15,1	
	Hayır	198	65,1	

Tablo 16’da görüldüğü gibi “**Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum.**” sorusuna %93,4 oranında “evet” , % 6,6 oranında ise “kararsızım” cevabı verilmiştir. Bu soruya “hayır” yanıtı veren katılımcı olmamıştır.

“**Çalıştığım kurumda meslek etiği kurallarına özen gösterildiğini düşünüyorum.**” sorusuna %72,7 oranında “Evet” , %24,7 oranında “Kararsızım” ve %2,6 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir.

“Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.” sorusuna %75,3 oranında “Evet” , %19,7 oranında “Kararsızım” ve %4.9 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir.

“İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.” sorusuna %69,7 oranında “Evet” , %14,8 oranında “Kararsızım” ve %15,5 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir.

“Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” sorusuna %19,7 oranında “Evet” , %15,1 oranında “Kararsızım” ve %65,1 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir.

Araştırmanın devamında öğretmenlere yöneltilen bu beş soruya verilmiş olan cevapların meslek etiği ilkeleri alt boyutları ve iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı fark olup olmadığı analiz edilmiştir.

4.4.1. Soru 1 Değişkenine İlişkin Bulgular

“Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum” sorusuna verilen cevapların Mesleki Etik İlkeleri Envanterinde ve İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Non-parametrik testlerden bu testin seçilme sebebi soruya sadece “Evet” ve “Kararsızım” cevaplarının verilmiş olması yani verilerin iki grupta toplanmış olması ve tabii “Kararsızım” cevabını veren katılımcıların sayısının 30’un altında (n:20) olmasıdır.

Tablo 17. Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin ve İş Doyumu Ölçeğinin “Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum” sorusuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Gruplar	N	Sıralamalar		Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
			Ort.	Toplamı				
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	Evet	284	159,65	45340,00	810,00	1020,00	5,35	,00
	Kararsızım	20	51,00	1020,00				
	Total	304						
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	Evet	284	159,78	45378,50	771,50	981,50	5,47	,00
	Kararsızım	20	49,08	981,50				
	Total	304						
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Evet	284	155,22	44081,50	2068,50	2278,50	2,040	,04
	Kararsızım	20	113,93	2278,50				
	Total	304						
Özel Eğitime Gereklinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	Evet	281	153,63	43171,00	2070,0	2280,0	2,125	,03
	Kararsızım	20	114,00	2280,00				
	Total	301						
Ücret	Evet	284	149,24	42383,00	1913,00	42383,0	2,471	,01
	Kararsızım	20	198,85	3977,00				
	Total	304						
Yükselme Olanakları	Evet	284	150,29	42681,50	2211,50	42681,50	1,665	,09
	Kararsızım	20	183,93	3678,50				
	Total	304						
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	Evet	284	152,76	43385,00	2765,0	2975,0	,20	,84
	Kararsızım	20	148,75	2975,00				
	Total	304						
Sosyal Haklar	Evet	284	150,14	42639,00	2169,00	42639,0	1,785	,07
	Kararsızım	20	186,05	3721,00				
	Total	304						
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Evet	284	158,09	44898,00	1252,0	1462,0	4,237	,00
	Kararsızım	20	73,10	1462,00				
	Total	304						
İşin Yapılma Şekli	Evet	284	158,83	45107,00	1043,0	1253,0	4,810	,00
	Kararsızım	20	62,65	1253,00				
	Total	304						
Çalışma Arkadaşları	Evet	284	153,95	43722,00	2428,00	2638,00	1,095	,27
	Kararsızım	20	131,90	2638,00				
	Total	304						
İşin Yapısı	Evet	284	159,70	45356,00	794,0	1004,0	5,45	,00
	Kararsızım	20	50,20	1004,00				
	Total	304						
İletişim	Evet	284	153,60	43623,50	2526,5	2736,5	,838	,40
	Kararsızım	20	136,83	2736,50				
	Total	304						

Mesleki ve etik ilkeleri envanterinin tüm alt boyutlarında anlamlı fark çıkarken, iş doyumunu ölçeğinde ise ücret, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılma şekli ve işin yapısı alt boyutlarında “Evet” diyenler ile “Kararsızım” diyenler arasında anlamlı farklılık çıkmıştır ($p<0.05$). Buradan yola çıkarak öğretmenlerin etik davranışları üzerinde mesleki etik sorumlulukları, aldıkları ücret, ödül, neyi ve nasıl yaptığı etkili olmaktadır.

4.4.2. Soru 2 Değişkenine İlişkin Bulgular

“Çalıştığım Kurumda Meslek Etiği Kurallarına Özen Gösterildiğini Düşünüyorum.” sorusuna verilen cevapların Mesleki Etik İlkeleri Envanterinde ve İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için “Hayır” cevabını verenlerin sayısının 30’un altında ($n:8$) olması nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Anlamlı farklılık çıkan boyutlarda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu bulmak için her cevap grubu için Mann Whitney U yapılmış ve aşağıdaki tabloda sonuçlar gösterilmiştir. En başta Mann Whitney U testinin tercih edilememesi ise soruya cevap verenlerin üç farklı grupta (Evet, Kararsızım, Hayır) toplanması ile ilişkilidir.

Tablo 18. Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin ve İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının “Çalıştığım Kurumda Meslek Etiği Kurallarına Özen Gösterildiğini Düşünüyorum ” Sorusuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuç

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	Evet	221	148,45	2,48	2	,29	-
	Kararsızım	75	160,55				
	Hayır	8	188,94				
	Total	304					
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	Evet	221	151,76	2,32	2	,31	-
	Kararsızım	75	159,18				
	Hayır	8	110,25				
	Total	304					
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Evet	221	148,27	2,807	2	,25	-
	Kararsızım	75	166,76				
	Hayır	8	135,56				
	Total	304					
Özel Eğitime Gerekisini Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	Evet	221	137,63	25,358	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	75	192,67				
	Hayır	8	145,25				
	Total	304					
Ücret	Evet	221	166,30	22,076	2	,00	Evet-Kararsızım Evet-Hayır
	Kararsızım	75	119,71				
	Hayır	8	78,69				
	Total	304					
Yükselme Olanakları	Evet	221	165,58	19,141	2	,00	Evet-Kararsızım Evet-Hayır
	Kararsızım	75	120,74				
	Hayır	8	88,81				
	Total	304					
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	Evet	221	176,00	59,177	2	,00	Evet-Kararsızım Evet-Hayır
	Kararsızım	75	89,85				
	Hayır	8	90,50				
	Total	304					
Sosyal Haklar	Evet	221	151,35	1,24	2	,54	-
	Kararsızım	75	158,83				
	Hayır	8	125,00				
	Total	304					
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Evet	221	172,63	43,66	2	,00	Evet-Kararsızım Evet-Hayır
	Kararsızım	75	98,46				
	Hayır	8	102,94				
	Total	304					
İşin Yapılma Şekli	Evet	221	149,08	2,83	2	,24	-
	Kararsızım	75	165,47				
	Hayır	8	125,25				
	Total	304					
Çalışma Arkadaşları	Evet	221	164,04	14,96	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	75	119,09				
	Hayır	8	146,94				
	Total	304					
İşin Yapısı	Evet	221	158,24	4,30	2	,12	-
	Kararsızım	75	139,94				
	Hayır	8	111,69				
	Total	304					
İletişim	Evet	221	184,57	111,579	2	,00	Evet-Kararsızım Evet-Hayır Kararsızım - Hayır
	Kararsızım	75	69,47				
	Hayır	8	45,06				
	Total	304					

“Çalıştığım Kurumda Meslek Etiği Kurallarına Özen Gösterildiğini Düşünüyorum.” sorusuna verilen cevaplara göre meslek etiği envanteri alt boyutunda Özel eğitime gereksinimi olan çocuklar boyutunda “Evet-Kararsızım” diyenler arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($p < 0.05$). Çocuğa ve kendisine karşı, aileye ve meslektaşlara karşı olan sorumluluklarda anlamlı bir fark çıkmamıştır. İş doyumu ölçeğinde ise ücret, yükselme olanakları, denetim, performans dayalı ödüllendirme alt boyutlarında “evet- kararsızım” ve “evet- hayır” diyenler arasında; çalışma arkadaşları alt boyutunda “evet-kararsızım” diyenler arasında; iletişim alt boyutunda ise “evet-kararsızım”, “evet- hayır”, “kararsızım- hayır” diyenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). İşin yapısı, işin yapılma şekli, sosyal haklar alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışılan kurumda etik kurallara dikkat edilse de edilmese de bu durumun öğretmenlerin etik algılarını etkilemediğini göstermektedir. Yani öğretmenlerin aile, meslektaş ve çocuklara karşı sorumlulukları kurumdan kuruma değişkenlik göstermediği söylenebilir. Öte yandan yalnızca özel gereksinimi olan çocuğa karşı sorumluluklarda kurumun etik kurallara özen göstermesi öğretmenlerin de daha dikkatli davranmaları üzerinde etkili olmaktadır. İş doyumu düzeyinde ise işin yapısı, yapılma şekli ve sosyal haklar konuları hariç diğer boyutlarda etkili olduğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin işin yapısı, nasıl yapıldığı ve sosyal hakları kurumdan kuruma değişmeyen bir faktör olduğu için iş doyumları ve etik algıları düzeylerini etkilemediği düşünülmektedir.

4.4.3. Soru 3 Değişkenine İlişkin Bulgular

“Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım” sorusuna verilen cevapların Mesleki Etik İlkeleri Envanterinde ve İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Tabloda görüldüğü gibi “Hayır” diyenlerin sayısı 30’un altında ($n:15$) ve veriler üç farklı grupta toplanmıştır. Yine anlamlı farklılık çıkan boyutlarda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu bulmak için her cevap grubu için Mann Whitney U yapılmış ve aşağıdaki tabloda sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 19. Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin ve İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının “Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım ” Sorusuna Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p	Anlamlı Fark
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	Evet	229	170,03	52,98	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	119,12				
	Hayır	15	18,40				
	Total	304					
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	Evet	229	166,93	49,93	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	133,50				
	Hayır	15	8,20				
	Total	304					
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Evet	229	162,29	12,60	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	127,66				
	Hayır	15	102,47				
	Total	304					
Özel Eğitime Gerekisini Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	Evet	229	164,60	27,78	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	116,52				
	Hayır	15	84,00				
	Total	304					
Ücret	Evet	229	149,60	10,43	25,13	,00	Kararsızım-Hayır
	Kararsızım	60	146,01				
	Hayır	15	222,80				
	Total	304					
Yükselme Olanakları	Evet	229	160,44	25,13	3,12	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	107,19				
	Hayır	15	212,50				
	Total	304					
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	Evet	229	154,52	3,12	2	,21	-
	Kararsızım	60	138,20				
	Hayır	15	178,87				
	Total	304					
Sosyal Haklar	Evet	229	148,08	5,43	2	,07	Kararsızım-Hayır
	Kararsızım	60	157,23				
	Hayır	15	201,00				
	Total	304					
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Evet	229	164,65	23,52	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	126,91				
	Hayır	15	69,33				
	Total	304					
İşin Yapılma Şekli	Evet	229	159,64	18,53	2	,00	Kararsızım-Hayır
	Kararsızım	60	148,13				
	Hayır	15	61,00				
	Total	304					
Çalışma Arkadaşları	Evet	229	145,89	8,59	2	,01	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	181,73				
	Hayır	15	136,50				
	Total	304					
İşin Yapısı	Evet	229	174,03	60,04	2	,00	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	95,34				
	Hayır	15	52,50				
	Total	304					
İletişim	Evet	229	144,84	7,40	2	,02	Evet-Kararsızım
	Kararsızım	60	177,81				
	Hayır	15	168,17				
	Total	304					

“Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.” sorusuna verilen cevaplara göre meslek etiği envanterinin tüm alt boyutlarında anlam fark bulunmuştur ($p<0.05$). Çocuğa ve kendisine karşı, meslek ve meslektaşlarına karşı sorumluluklarında “evet- kararsızım”, “kararsızım-hayır”, “evet- hayır” diyenler arasında anlamlı fark varken aileye ve özel gereksinimi olan çocuğa karşı olan sorumluluklarda “ evet- kararsızım”, “ evet- hayır” diyenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. İş doyumu ölçeğinde ise denetim alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Ücret sosyal haklar ve işin yapılma şekli açısından “karasızım- hayır”, “evet –hayır” diyenler arasında, yükselme olanakları, performans dayalı ödüllendirme ve işin yapısı alt boyutlarında “ evet- kararsızım”, “karasızım- hayır”, “evet –hayır” diyenler arasında, çalışma arkadaşları ve iletişim alt boyutlarında ise yalnızca “ evet- hayır” olarak cevaplayanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kendisini her durumda etik kurallara uygun davranan biri olarak tanımlayan öğretmenler ile her durumda etik kurallara özen göstermeyen öğretmenlerin mesleki etik algıları ve iş doyumu düzeyleri farklılık göstermektedir.

4.4.4. Soru 4 Değişkenine İlişkin Bulgular

“İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.” sorusuna verilen cevapların Mesleki Etik İlkeleri Envanterinde ve İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için ANOVA testi uygulanmıştır. Her alt boyuta göre hangi gruplar arasında fark olduğunu anlamak için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey yapılmıştır. Sonuçlar yukarda verilen ANOVA tablosunda gösterilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiği için ve grupların sayısının 30’un altında olmaması sebebiyle ANOVA testi tercih edilmiştir.

Tablo 20. “İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.” Sorusuna göre Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin Alt Boyutları İle İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının ANOVA Testi Tablosu

			N	Ortalama	SS	Std Hata	% 95 Ort. Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
							Alt Sınır	Üst Sınır		
		Evet	212	165,22	9,09	,62	163,99	166,45	138,00	175,00
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	Kararsızım	Hayır	45	159,78	6,93	1,03	157,69	161,86	144,00	171,00
		Hayır	47	155,38	10,01	1,46	152,44	158,32	138,00	175,00
		Total	304	162,89	9,68	,56	161,80	163,98	138,00	175,00
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	Kararsızım	Evet	212	103,94	6,54	,45	103,05	104,82	90,00	115,00
		Hayır	45	100,53	5,24	,78	98,96	102,11	86,00	109,00
		Hayır	47	98,64	10,03	1,46	95,69	101,58	85,00	113,00
		Total	304	102,62	7,31	,42	101,79	103,44	85,00	115,00
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Kararsızım	Evet	212	59,68	4,56	,31	59,06	60,30	50,00	65,00
		Hayır	45	57,51	3,61	,54	56,43	58,60	52,00	63,00
		Hayır	47	57,28	4,05	,59	56,09	58,46	50,00	65,00
		Total	304	58,99	4,47	,26	58,48	59,49	50,00	65,00
Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	Kararsızım	Evet	209	19,02	1,48	,10	18,82	19,22	15,00	20,00
		Hayır	45	18,42	1,60	,24	17,94	18,90	15,00	20,00
		Hayır	47	18,02	1,62	,24	17,55	18,50	15,00	20,00
		Total	301	18,77	1,57	,09	18,60	18,95	15,00	20,00
Ücret	Kararsızım	Evet	212	10,34	3,81	,26	9,82	10,86	5,00	36,00
		Hayır	45	9,60	2,78	,41	8,76	10,44	4,00	15,00
		Hayır	47	11,36	3,38	,49	10,37	12,35	6,00	18,00
		Total	304	10,39	3,63	,21	9,98	10,80	4,00	36,00
Yükselme Olanakları	Kararsızım	Evet	212	13,92	3,78	,26	13,41	14,43	4,00	20,00
		Hayır	45	11,02	3,83	,57	9,87	12,17	4,00	16,00
		Hayır	47	11,66	4,63	,68	10,30	13,02	4,00	20,00
		Total	304	13,14	4,10	,23	12,68	13,60	4,00	20,00
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	Kararsızım	Evet	212	17,92	3,62	,25	17,43	18,41	6,00	24,00
		Hayır	45	16,44	2,70	,40	15,63	17,26	13,00	22,00
		Hayır	47	18,49	2,67	,39	17,71	19,27	13,00	24,00
		Total	304	17,79	3,41	,20	17,41	18,18	6,00	24,00
Sosyal Haklar	Kararsızım	Evet	212	12,93	3,22	,22	12,49	13,36	7,00	19,00
		Hayır	45	11,49	3,85	,57	10,33	12,65	4,00	17,00
		Hayır	47	13,51	2,16	,31	12,88	14,14	10,00	19,00
		Total	304	12,81	3,23	,19	12,44	13,17	4,00	19,00
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Kararsızım	Evet	212	15,68	3,73	,26	15,17	16,18	8,00	23,00
		Hayır	45	14,60	2,93	,44	13,72	15,48	10,00	20,00
		Hayır	47	12,60	3,41	,50	11,59	13,60	9,00	23,00
		Total	304	15,04	3,73	,21	14,62	15,46	8,00	23,00
İşin Yapılma Şekli	Kararsızım	Evet	212	14,67	2,07	,14	14,39	14,95	6,00	19,00
		Hayır	45	14,89	2,42	,36	14,16	15,62	11,00	18,00
		Hayır	47	13,64	1,57	,23	13,18	14,10	11,00	19,00
		Total	304	14,54	2,09	,12	14,31	14,78	6,00	19,00
Çalışma Arkadaşları	Kararsızım	Evet	212	19,88	3,14	,22	19,46	20,31	10,00	24,00
		Hayır	45	21,71	1,95	,29	21,13	22,30	18,00	24,00
		Hayır	47	19,47	1,54	,23	19,01	19,92	17,00	24,00
		Total	304	20,09	2,87	,16	19,76	20,41	10,00	24,00
İşin Yapısı	Kararsızım	Evet	212	19,41	4,09	,28	18,85	19,96	8,00	24,00
		Hayır	45	16,51	2,89	,43	15,64	17,38	9,00	23,00
		Hayır	47	15,40	3,25	,47	14,45	16,36	12,00	24,00
		Total	304	18,36	4,13	,24	17,89	18,83	8,00	24,00
İletişim	Kararsızım	Evet	212	16,13	3,54	,24	15,65	16,61	4,00	23,00
		Hayır	45	16,11	3,56	,53	15,04	17,18	4,00	20,00
		Hayır	47	17,49	2,77	,40	16,68	18,30	5,00	23,00
		Total	304	16,34	3,46	,20	15,95	16,73	4,00	23,00

			Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Çocuğa ve Kendisine Sorumluluklar	Karşı	Gruplararası	4232,515	2	2116,257	26,352	,000	Evet-
		Grup içi	24172,903	301	80,309			Hayır,
		Toplam	28405,418	303				Evet- Kararsızım
Meslek ve Meslektaşına Sorumluluklar	Karşı	Gruplararası	1309,717	2	654,858	13,261	,000	Evet-
		Grup içi	14864,254	301	49,383			Hayır,
		Toplam	16173,970	303				Evet- Kararsızım
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Karşı	Gruplararası	337,110	2	168,555	8,868	,000	Evet-
		Grup içi	5720,837	301	19,006			Hayır,
		Toplam	6057,947	303				Evet- Kararsızım
Özel Eğitime Gereksinimi Çocuklara Karşı Sorumluluklar	Olan	Gruplararası	44,758	2	22,379	9,639	,000	Evet-
		Grup içi	691,880	298	2,322			Hayır,
		Toplam	736,638	300				Evet- Kararsızım
Ücret		Gruplararası	72,999	2	36,500	2,798	,063	-
		Grup içi	3927,198	301	13,047			
		Toplam	4000,197	303				
Yükselme Olanakları		Gruplararası	433,750	2	216,875	14,041	,000	Evet-
		Grup içi	4649,168	301	15,446			Hayır,
		Toplam	5082,918	303				Evet- Kararsızım
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)		Gruplararası	108,296	2	54,148	4,769	,009	Evet-
		Grup içi	3417,648	301	11,354			Hayır,
		Toplam	3525,944	303				Evet- Kararsızım
Sosyal Haklar		Gruplararası	104,622	2	52,311	5,164	,006	Evet-
		Grup içi	3048,928	301	10,129			Kararsızım,
		Toplam	3153,549	303				Hayır – Kararsızım
Performansa Dayalı Ödüllendirme		Gruplararası	376,136	2	188,068	14,725	,000	Evet-Hayır,
		Grup içi	3844,308	301	12,772			Kararsızım- Hayır
		Toplam	4220,444	303				
İşin Yapılma Şekli		Gruplararası	47,262	2	23,631	5,565	,004	Evet-Hayır,
		Grup içi	1278,182	301	4,246			Kararsızım- Hayır
		Toplam	1325,444	303				
Çalışma Arkadaşları		Gruplararası	145,604	2	72,802	9,297	,000	Evet-
		Grup içi	2356,998	301	7,831			Kararsızım,
		Toplam	2502,602	303				Kararsızım- Hayır
İşin Yapısı		Gruplararası	796,241	2	398,120	27,361	,000	Evet-
		Grup içi	4379,677	301	14,550			Kararsızım,
		Toplam	5175,918	303				Evet-Hayır
İletişim		Gruplararası	73,611	2	36,805	3,110	,046	Evet-Hayır
		Grup içi	3562,491	301	11,836			
		Toplam	3636,102	303				

İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.” sorusuna “Evet”, “Hayır” ve “Kararsızım” diyen gruplar arasında mesleki etik ilkeleri alt boyutları ve iş doyumunu ölçeği alt boyutlarında anlamlı fark

olup olmadığını gösteren tabloya göre mesleki etik ilkeleri alt boyutlarının tamamında, iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarında ise sadece ücret hariç diğer alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uymaları gerektiğine inanan ve inanmayan öğretmenlerin mesleki etik algıları ve iş doyumu düzeyleri farklılık göstermektedir.

4.4.5. Soru 5 Değişkenine İlişkin Bulgular

“Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” sorusuna verilen cevapların Mesleki Etik İlkeleri Envanterinde ve İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için ANOVA testi uygulanmıştır.

Hangi gruplar arasında anlamlı fark oluştuğunu bulmak için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey yapılmıştır ve sonuçlar aşağıdaki ANOVA tablosunda gösterilmiştir.

Tablo 21. “Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdaki topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” Sorusuna göre Mesleki Etik İlkeleri Envanterinin Alt Boyutları İle İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının ANOVA Testi Tablosu

		N	Ortal.	SS	Std. Hata	% 95 Ort. Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
						Alt	Üst		
						Sınır	Sınır		
	Evet	60	163,62	9,67	1,25	161,12	166,12	140,00	175,00
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	Kararsızım	46	152,80	10,53	1,55	149,68	155,93	145,00	175,00
	Hayır	198	165,02	7,90	,56	163,91	166,12	138,00	175,00
	Total	304	162,89	9,68	,56	161,80	163,98	138,00	175,00
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	Evet	60	104,43	7,62	,98	102,47	106,40	86,00	115,00
	Kararsızım	46	94,41	9,78	1,44	91,51	97,32	85,00	111,00
	Hayır	198	103,97	4,93	,35	103,28	104,66	92,00	115,00
	Total	304	102,62	7,31	,42	101,79	103,44	85,00	115,00
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Evet	60	59,18	4,21	,54	58,10	60,27	52,00	65,00
	Kararsızım	46	55,57	3,48	,51	54,53	56,60	52,00	63,00
	Hayır	198	59,72	4,40	,31	59,11	60,34	50,00	65,00
	Total	304	58,99	4,47	,26	58,48	59,49	50,00	65,00
Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	Evet	60	18,98	1,53	,20	18,59	19,38	15,00	20,00
	Kararsızım	46	17,61	1,44	,21	17,18	18,04	16,00	20,00
	Hayır	195	18,98	1,49	,11	18,77	19,20	15,00	20,00
	Total	301	18,77	1,57	,09	18,60	18,95	15,00	20,00
Ücret	Evet	60	8,97	4,33	,56	7,85	10,08	4,00	18,00
	Kararsızım	46	13,04	1,81	,27	12,51	13,58	10,00	18,00
	Hayır	198	10,20	3,41	,24	9,72	10,68	6,00	36,00
	Total	304	10,39	3,63	,21	9,98	10,80	4,00	36,00
Yükselme Olanakları	Evet	60	9,83	3,46	,45	8,94	10,73	4,00	17,00
	Kararsızım	46	13,41	4,06	,60	12,21	14,62	4,00	17,00
	Hayır	198	14,08	3,77	,27	13,55	14,61	4,00	20,00
	Total	304	13,14	4,10	,23	12,68	13,60	4,00	20,00
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	Evet	60	15,70	4,51	,58	14,53	16,87	6,00	24,00
	Kararsızım	46	19,57	1,85	,27	19,02	20,11	18,00	24,00
	Hayır	198	18,02	2,98	,21	17,60	18,43	11,00	24,00
	Total	304	17,79	3,41	,20	17,41	18,18	6,00	24,00
Sosyal Haklar	Evet	60	11,27	3,33	,43	10,41	12,13	4,00	18,00
	Kararsızım	46	15,00	1,83	,27	14,46	15,54	12,00	18,00
	Hayır	198	12,76	3,17	,23	12,32	13,21	7,00	19,00
	Total	304	12,81	3,23	,19	12,44	13,17	4,00	19,00
Performansa Ödüllendirme	Evet	60	13,20	3,81	,49	12,22	14,18	9,00	20,00
	Kararsızım	46	15,33	3,13	,46	14,40	16,25	11,00	20,00
	Hayır	198	15,54	3,68	,26	15,02	16,05	8,00	23,00
	Total	304	15,04	3,73	,21	14,62	15,46	8,00	23,00
İşin Yapılma Şekli	Evet	60	14,43	2,71	,35	13,73	15,13	6,00	18,00
	Kararsızım	46	14,20	1,97	,29	13,61	14,78	11,00	17,00
	Hayır	198	14,66	1,90	,13	14,39	14,92	11,00	19,00
	Total	304	14,54	2,09	,12	14,31	14,78	6,00	19,00
Çalışma Arkadaşları	Evet	60	18,40	2,98	,38	17,63	19,17	10,00	23,00
	Kararsızım	46	18,78	2,42	,36	18,06	19,50	13,00	23,00
	Hayır	198	20,90	2,60	,18	20,54	21,27	15,00	24,00
	Total	304	20,09	2,87	,16	19,76	20,41	10,00	24,00
İşin Yapısı	Evet	60	19,20	2,53	,33	18,55	19,85	15,00	23,00
	Kararsızım	46	18,87	3,76	,55	17,75	19,99	14,00	24,00
	Hayır	198	17,98	4,55	,32	17,35	18,62	8,00	24,00
	Total	304	18,36	4,13	,24	17,89	18,83	8,00	24,00
İletişim	Evet	60	14,67	4,92	,63	13,40	15,94	5,00	23,00
	Kararsızım	46	17,11	1,66	,25	16,61	17,60	15,00	21,00
	Hayır	198	16,67	3,08	,22	16,23	17,10	4,00	22,00
	Total	304	16,34	3,46	,20	15,95	16,73	4,00	23,00

		Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Çocuğa ve Kendisine Karşı Sorumluluklar	Gruplar Arası	5605,041	2	2802,520	36,998	,000	Hayır-Evet, Hayır - Kararsızım
	Grup içi	22800,377	301	75,749			
	Toplam	28405,418	303				
Meslek ve Meslektaşına Karşı Sorumluluklar	Gruplar Arası	3656,267	2	1828,133	43,959	,000	Evet- Kararsızım, Hayır- Kararsızım
	Grup içi	12517,704	301	41,587			
	Toplam	16173,970	303				
Aileye ve Topluma Karşı Sorumluluklar	Gruplar Arası	647,937	2	323,969	18,025	,000	Evet- Kararsızım, Hayır- Kararsızım
	Grup içi	5410,010	301	17,973			
	Toplam	6057,947	303				
Özel Eğitime Gereksinimi Olan Çocuklara Karşı Sorumluluklar	Gruplar Arası	73,744	2	36,872	16,576	,000	Evet- Kararsızım, Hayır- Kararsızım
	Grup içi	662,894	298	2,224			
	Toplam	736,638	300				
Ücret	Gruplar Arası	452,432	2	226,216	19,193	,000	Kararsızım- Evet, Kararsızım- Hayır
	Grup içi	3547,766	301	11,787			
	Toplam	4000,197	303				
Yükselme Olanakları	Gruplar Arası	834,725	2	417,363	29,572	,000	Hayır-Evet, Hayır- Kararsızım
	Grup içi	4248,193	301	14,114			
	Toplam	5082,918	303				
Denetim (İlk amir ile olan ilişkiler)	Gruplar Arası	417,085	2	208,543	20,191	,000	Kararsızım- Evet, Kararsızım- Hayır, Hayır-Evet
	Grup içi	3108,859	301	10,328			
	Toplam	3525,944	303				

	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark	
Sosyal Haklar	Gruplar Arası	363,973	2	181,986	19,637	,000	Kararsızım- Evet,
	Grup içi	2789,577	301	9,268			Kararsızım- Hayır,
	Toplam	3153,549	303				Hayır-Evet
Performansa Ödüllendirme	Gruplar Arası	255,483	2	127,741	9,697	,000	Hayır-Evet, Kararsızım-
	Grup içi	3964,961	301	13,173			Evet
	Toplam	4220,444	303				
İşin Yapılma Şekli	Gruplar Arası	8,825	2	4,413	1,009	,366	-
	Grup içi	1316,619	301	4,374			
	Toplam	1325,444	303				
Çalışma Arkadaşları	Gruplar Arası	381,199	2	190,600	27,044	,000	Hayır-Evet, Hayır-
	Grup içi	2121,403	301	7,048			Kararsızım
	Toplam	2502,602	303				
İşin Yapısı	Gruplar Arası	82,146	2	41,073	2,427	,090	-
	Grup içi	5093,772	301	16,923			
	Toplam	5175,918	303				
İletişim	Gruplar Arası	216,312	2	108,156	9,520	,000	Kararsızım- Evet,
	Grup içi	3419,790	301	11,361			Hayır-Evet
	Toplam	3636,102	303				

“Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” sorusuna Evet, Hayır ve Kararsızım diyenler arasında Mesleki etik ilkeleri envanterinin tüm alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur

($p < 0.05$). İş Doyumu ölçeğinin alt boyutlarına göre ise sadece işin yapılma şekli ve işin yapısı alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$) diğer alt boyutlarda (Ücret, yükselme olanakları, denetim, sosyal haklar, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma arkadaşları ve iletişim) ise anlamlı fark görülmüştür ($p < 0.05$). Mesleki etik kurallarının evrensel olduğunu düşünen öğretmenler ile bu kuralların toplumdan topluma değişen kurallar olduğunu düşünen öğretmenlerin meslek etik algıları ve iş doyumu düzeyleri arasında farklılık görülmektedir.



BÖLÜM V: SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, verilerin analizi sonucu elde edilen bulguların genel bir yorumu ve önerileri yer almaktadır.

5.1 Sonuçlar

Meslek etiği, bireyin belirli bir mesleği icra ederken ne yapması gerektiğini ya da ne yapmaması gerektiğini açıklamaktadır. Bütün meslek gruplarının ahlaki öğretileri, genel bir ilkeye yani mesleğinde olabildiğince iyi olma ilkesine dayanmaktadır. Mesleğinde iyi olma, çalışma ve çalışanın emeğine yüklenen değeri ifade etmektedir.

Son yıllarda eğitim kurumlarında mesleki etiğe verilen önem ve mesleki etik uygulamaları artmaktadır. Çünkü öğretmenlik mesleğinin de etik ile doğrudan ilgili olduğu, etik çatışmalarla ve ikilemlerle karşı karşıya kalındığı görülmektedir. Etik ile öğretmenlik arasındaki ilişki şöyle özetlenebilir; etik öğretmenlik mesleğinin ayrılmaz bir parçasıdır ve öğretmenlerin bütün davranışları etik bir anlam içerebilir (Koç, 2010:15). Rol-model olarak öğretmenler etik öncü kişiler algılanmaktadır. Çünkü sosyal ve toplumsal yapıyı şekillendirmede önemli bir rolü üstlenen öğretmenlerin her türlü davranışı öğrenciler tarafından örnek olarak görülmektedir (Campbell, 2003:25). Bu nedenle bir öğretmenden öğrencilerinin göstermesini beklediği davranışlara benzer davranışları, onlara model olmak için göstermesi beklenmektedir.

İş doyumunu ise çalışanların işten aldıkları haz, mutluluk, verimlilik, kendini toplumda kabul ettirme ve maddi yönden tatmini ifade etmektedir. Mesleki etik ilkelere özen göstermeyen öğretmenler iş doyumunda tatmin yaşayamadığı sürece hayattan kopuk ve mutsuz bir şekilde yaşar. Bu durum ise iş yaşamını dolayısıyla tüm hayatı etkilemektedir.

Bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık ve iş doyumunu düzeyleri, demografik değişkenlerin etkisi ile ilgili verilere ulaşılmıştır. Ayrıca etik ile ilgili sorulan beş soruya verilen cevapların meslek etiği ve iş doyumunu alt boyutları ile ilişkisi analiz edilmiştir.

Araştırmada yapılan analiz ve testler kapsamında elde edilen önemli sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Birinci alt probleme ilişkin olarak öğretmenlerin meslek etiği farkındalıkları ve iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

İkinci alt problem “Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna dair sonuçlara göre meslek etiği ilkelerinden çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar alt boyutunun ücret ve sosyal haklar ile negatif ve düşük düzeyde, anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Buradan okul öncesi öğretmenlerinin çocuğa karşı getirdikleri sorumlulukları ücret boyutundan daha da önemli bir noktada olan içsel motivasyonla yaptıkları düşünebilir. Ayrıca performansa dayalı ödüllendirme, çalışma arkadaşları ile pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye de sahiptir. Dikkat çeken bir ilişki ise işin yapısı ile çocuğa ve kendisine karşı sorumlulukların orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğudur. Okul öncesi öğretmenlerinin yaptıkları işin çocuklarla ilgili olması bu ilişkiyi beklenebilecek bir sonuç olarak göstermektedir.

Meslek ve meslektaşlarına karşı sorumluluklar alt boyutuna bakıldığında, işin yapılma şekli ile negatif ve düşük düzeyde, işin yapısı ile de pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Burada okul öncesi öğretmenleri işin yapılış şekli ile ilgili meslektaş desteğine ihtiyaç duymadığından kaynaklanmaktadır. Okul öncesi eğitimi esnek bir müfredat yapısına sahip olması ve

öğretmenler arasında rekabet ortamının sık yaşanması nedeniyle böyle bir sonuca ulaşılmış olduğu düşünülmektedir. Öte yandan işin yapısı gereği yine çocuk ve eğitim ön planda olduğu için bu noktada meslek ve meslektaşlara karşı sorumluluklarda motivasyonun artmasıyla paralel bir durum gözlenmektedir.

Aileye ve topluma karşı sorumluluklar alt boyutu ücret, sosyal haklar ve işin yapılma şekli alt boyutlarıyla negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte, çalışma arkadaşları ile pozitif, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Öğretmenler veli ve topluma karşı ile ilgili sorumlulukları tam olarak yerine getirebilmek için ek mesailer harcamak zorunda kalmaktadır. Bunun karşılığında da alınan ücretin bunu karşılamayacağı, öğretmenlerin sosyal haklarına ve işi yapma şekillerine bir avantaj oluşturmayacağı düşüncesine kapılmaktadır. Diğer taraftan bu tür sorumluluklar kurumda meslektaşları ortak bir zeminde yakalayabilmek adına iyi bir motivasyon oluşturmaktadır.

Özel eğitime gereksinimi olan çocuklara karşı olan sorumluluklar ise ücret, sosyal haklar, işin yapılma şekli ile negatif ve düşük düzeyde, yükselme olanakları ve işin yapısı ile de pozitif, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkiye sahiptir.

Genel olarak öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arttıkça mesleki etik algıları da artmaktadır. Etik tutumlara sahip olmanın da iş doyumunu arttıracığı sonucuna varılmıştır.

Üçüncü alt problem olan “Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algıları ve iş doyumu düzeyi; cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, medeni durum, mezuniyet durumu değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna demografik değişkenlere göre bakıldığında çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar boyutunun anlamlı yordayıcıları ücret, yükselme olanakları, denetim, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları, işin yapısı, yaş ve medeni durum olduğu görülmektedir. Bunların da özellikle kendisine karşı sorumluluklar da etkili olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Öğretmenlerin meslek ve meslektaşına karşı sorumluluklar boyutunda birinci blokta ücret, yükselme olanakları, denetim, performansa dayalı ödüllendirme, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve işin yapısı anlamlı yordayıcılar iken, ikinci blokta ise yine yaş ve medeni durum anlamlı yordayıcı olarak gözükmektedir.

Aileye ve topluma karşı sorumluluklar boyutunda denklemin birinci bloğuna girilen iş doyumunu alt boyutlarından ücret, denetim, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve işin yapısı, ikinci blokta da sadece medeni durum anlamlı yordayıcı olarak çıkmaktadır. Burada yaş faktörünün aileye ve topluma karşı etik sorumluluk da hiç bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Yani genç ve yaşlı ilerlemiş iki öğretmenin bu konuda görüşü aynı olabileceği gibi farklı da olabilmektedir.

Özel eğitime gereksinimi olan çocuklara karşı sorumluluklar boyutunda iş doyumunu alt boyutlarından ücret, denetim, işin yapılış şekli, çalışma arkadaşları ve işin yapısı, demografik değişkenlerden ise medeni durum anlamlı yordayıcı olarak gözükmemektedir.

Bu durumda demografik değişkenlerden yaş ve medeni durumun mesleki etik algısı ve iş doyumunu üzerinde etkisi varken cinsiyet, mezuniyet durumu ve kıdem süresi değişkenlerinin iş doyumunu ve mesleki etik algısını etkilemedikleri ortaya çıkmıştır. Aslan (2013:87) 'nın yaptığı araştırmada da benzer şekilde "cinsiyet" değişkeni açısından öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit dilmemiştir. Madenoğlu ve diğerlerinin (2014:61) araştırmalarında eğitim durumu ve kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır.

Dördüncü alt probleme ilişkin veriler ise şu şekildedir. “Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik algıları ve iş doyumunu düzeyi; **“Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum.”**, **“Çalıştığım kurumda meslek etiği kurallarına özen gösterildiğini düşünüyorum.”**, **“Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.”**, **“İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.”**, **“Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.”** sorularına verdikleri “Evet/ Kararsızım/ Hayır” cevaplarına göre alt gruplarda farklılık göstermekte midir?” sorusuna dair okul öncesi öğretmenlerinin görüşü meslek etiği ilkeleri ve iş doyumunu bazı alt boyutları açısından farklılaştığı tespit edilmiştir.

“Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum.” sorusuna %93,4 oranında “evet” , % 6,6 oranında ise “kararsızım” cevabı verilmiştir. Bu soruya “hayır” yanıtı veren katılımcı olmamıştır.

“Çalıştığım kurumda meslek etiği kurallarına özen gösterildiğini düşünüyorum.” sorusuna %72,7 oranında “Evet” , %24,7 oranında “Kararsızım” ve %2,6 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir.

“Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.” sorusuna %75,3 oranında “Evet” , %19,7 oranında “Kararsızım” ve %4.9 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir. İlginç bir sonuç olarak ilk soruda “Hayır” yanıtı hiç alınmamışken bu soruda “Hayır” yanıtı veren %4.9 oranında öğretmen vardır. Bu soruda öğretmenlerin kendini her zaman etik kurallara uyan birisini olarak tanımlamamasına rağmen mesleğinde etik kurallarına uyma hususunda “Hayır” cevabını vermemişlerdir. Yani öğretmenler günlük hayatında taviz verebileceği etik kurallar konusunda mesleği söz konusu olunca daha hassas davrandıkları sonucuna varılabilir.

“İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranışları gerektiğine inanıyorum.” sorusuna %69,7 oranında “Evet” , %14,8 oranında “Kararsızım” ve %15,5 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir. Burada verilen “Hayır ve Kararsızım” “cevaplarının oranları azımsanmayacak ölçüde olduğu göze çarpmaktadır.

“Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” sorusuna %19,7 oranında “Evet” , %15,1 oranında “Kararsızım” ve %65,1 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir. Evrensel bir değer olan etik kurallarının toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna “Evet” diyen öğretmenlerin etik konusu ile ilgili eksik bilgilere sahip olabileceği düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık düzeyi ve iş doyumu düzeyi etik ilkeler kapsamında sorulan sorulara verilen cevaplara göre farklılaşmaktadır.

“Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum.” sorusuna meslek etiği ölçeğinin tüm alt boyutlarında “Evet ve Kararsızım” diyenler arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Ücret boyutunda “evet – kararsızım” diyenler ve “evet- hayır” diyenler arasında, yükselme olanaklarında “evet- kararsızım” ve “evet- hayır” diyenler arasında, denetim boyutunda “evet kararsızım”

ve “evet- hayır” diyenler boyutunda, performansa dayalı ödüllendirmede evet-kararsızım ve evet-hayır diyenler arasında, çalışma arkadaşları boyutunda evet-kararsızım diyenler arasında, iletişim boyutunda evet-kararsızım, evet –hayır ve kararsızım- hayır diyenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Çocuğa ve kendisine karşı sorumluluklar, meslek ve meslektaşına karşı sorumluluklar, aileye ve topluma karşı sorumluluklar, sosyal haklar, işin yapılma şekli, işin yapısı alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Mesleğinde etik kurallara özen gösterip göstermemek öğretmenlerin meslek etiği algısı ve iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.

“Çalıştığım kurumda meslek etiği kurallarına özen gösterildiğini düşünüyorum.” sorusuna verilen cevaplara göre meslek etiği envanteri alt boyutunda Özel eğitime gereksinimi olan çocuklar boyutunda “Evet-Kararsızım” diyenler arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($p < 0.05$). Çocuğa ve kendisine karşı, aileye ve meslektaşlara karşı olan sorumluluklarda anlamlı bir fark çıkmamıştır. İş doyumunu ölçüğünde ise ücret, yükselme olanakları, denetim, performansa dayalı ödüllendirme alt boyutlarında “evet- kararsızım” ve “evet- hayır” diyenler arasında; çalışma arkadaşları alt boyutunda “evet-kararsızım” diyenler arasında; iletişim alt boyutunda ise “evet-kararsızım”, “evet- hayır”, “kararsızım- hayır” diyenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). İşin yapısı, işin yapılma şekli, sosyal haklar alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışılan kurumda etik kurallara dikkat edilse de edilmese de bu durumun öğretmenlerin etik algılarını etkilemediğini göstermektedir. Yani öğretmenlerin aile, meslektaş ve çocuklara karşı sorumlulukları kurumdan kuruma değişkenlik göstermediği söylenebilir. Öte yandan yalnızca özel gereksinimi olan çocuğa karşı sorumluluklarda kurumun etik kurallara özen göstermesi öğretmenlerin de daha dikkatli davranmaları üzerinde etkili olmaktadır. İş doyumunu düzeyinde ise işin yapısı, yapılma şekli ve sosyal haklar konuları hariç diğer boyutlarda etkili olduğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin işin yapısı, nasıl yapıldığı ve sosyal hakları kurumdan kuruma değişmeyen bir faktör olduğu için iş doyumları ve etik algıları düzeylerini etkilemediği düşünülmektedir.

“Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.” sorusuna verilen cevaplara göre meslek etiği envanterinin tüm alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). İş doyumunu ölçüğünde ise denetim alt boyutu hariç

diğer tüm alt boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Kendisini her durumda etik kurallara uygun davranan biri olarak tanımlayan öğretmenler ile her durumda etik kurallara özen göstermeyen öğretmenlerin mesleki etik algıları ve iş doyumunu düzeyleri farklılık göstermektedir.

İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.” sorusuna “Evet”, “Hayır” ve “Kararsızım” diyen gruplar arasında mesleki etik ilkeleri alt boyutları ve iş doyumunu ölçeği alt boyutlarında anlamlı fark olup olmadığını gösteren tabloya göre mesleki etik ilkeleri alt boyutlarının tamamında, iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarında ise sadece ücret hariç diğer alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uymaları gerektiğine inanan ve inanmayan öğretmenlerin mesleki etik algıları ve iş doyumunu düzeyleri farklılık göstermektedir.

“Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.” sorusuna Evet, Hayır ve Kararsızım diyenler arasında Mesleki etik ilkeleri envanterinin tüm alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). İş Doyumu ölçeğinin alt boyutlarına göre ise sadece işin yapılma şekli ve işin yapısı alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) diğer alt boyutlarda (Ücret, yükselme olanakları, denetim, sosyal haklar, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma arkadaşları ve iletişim) ise anlamlı fark görülmüştür ($p<0.05$). Mesleki etik kurallarının evrensel olduğunu düşünen öğretmenler ile bu kuralların toplumdan topluma değişen kurallar olduğunu düşünen öğretmenlerin meslek etik algıları ve iş doyumunu düzeyleri arasında farklılık görülmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin meslek etiği algıları ve iş doyumunu düzeyleri her durumda ve özellikle mesleklerinde kendilerini etik kurallara uyan bir insan olarak tanımlamalarına, çalıştığı kurumda etik kurallara özen gösterilmesine, insanların toplumsal ahlak kurallarına uymaları gerektiği inancına ve etik kuralların evrensel olma ilkesini kavrayabilme değişkenlerine göre değişkenlik göstermektedir.

5.2 Öneriler

İş doyumsuzluğu; eğitim kurumlarında gerek öğretmenleri fiziksel ve psikolojik yönden olumsuz yönde etkilemesi gerekse iş gücü kayıpları, örgütten soğuma vb. verimsizliklere neden olması nedeniyle yöneticiler açısından da önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur.

Kurumlarda çalışanları olumsuz etkileyen, stres, kaygı, doyumsuzluk yaşamasına neden olan faktörlerden biri olan iş doyumsuzluğu, çalışana yapılan veya çalışanın kendi etik dışı davranışları ile ilgili olabilmektedir.

Bu anlamda eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaşamasına önlemsel yaklaşmak veya yaşanan iş doyumsuzluğu en aza indirmek isteniyorsa;

- Çalışanların görev tanımları açıkça yapıp sorumluluklar belirlenebilir.
- Beklenen davranışların ne olduğunu ve etik standartları açıkça ortaya koyan birbiriyle çelişmeyen personel politikası oluşturulabilir.
- Öğretmenlerin etik düşünüş ve davranış bakımından kendilerini geliştirmeleri diğer çalışanlara örnek olabilir.
- Yönetimde saydamlık sağlanıp bunu gerçekleştirmek için öğretmenlerin kararlara katılmasına önem verilmeli ve katılma ortamı yaratılması etik ve iş doyumu açısından önemli sayılabilir.
- Öğretmen becerilerinin geliştirilmesi için okul öncesi öğretmenlerine branş bazında etik konusu ile ilgili hizmet içi eğitimler verilebilir.
- Eğitim kurumlarının iklimi, yardımsever, paylaşımcı, ortak değerlerin ön planda tutulduğu bir iklimi yansıtmalıdır.
- İş doyumunun artırılmasına yönelik olarak ise; örgütsel faktörlerin iyileştirilmesi ve etik ilkeler konusunda öğretmenlerin bilinçlenmesi sağlanabilir.
- Çalışanlara yine iletişim ve empati konusunda da eğitimler verilebilir. İş yükü azaltıcı, aşırı ve yıkıcı rekabet ortamından uzaklaştırıcı yöntemler geliştirilebilir.
- **S4. “İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.”** sorusuna %69,7 oranında “Evet” , %14,8 oranında

“Kararsızım” ve %15,5 oranında ise “Hayır” yanıtı verilmiştir. Değerler eğitiminin öneminin büyük olduğu okul öncesi eğitim döneminde bu cevapların oranı düşündürücü niteliktedir. Öte yandan öğretmenlerin “ahlak kuralları” kavramını nasıl algıladıkları ve ne ile ilişkilendirdikleri de sorgulanmalıdır. Dolayısıyla bu araştırma toplumdaki ahlak algısı ya da ahlak kavramının ne ilişkilendirildiği ile ilgili yapılacak yeni araştırmalara yol gösterebilir.

- **S.5 “Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdaki topluma değişen kurallara olduğuna inanıyorum.”** sorusuna “evet” diyen öğretmenlerin oranının yüksek (%19,7) olması öğretmenlerin bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla etik konusunun öğretmenlik mesleğinde yeterince irdelenmediği görülmektedir. Bununla ilgili olarak öğretmenlik süresince hizmet içi eğitimler ile konunun desteklenmesi hatta eğitim fakültelerinde etik konusu ile ilgili ders açılmasının faydalı olacağı düşünülebilir. Derslerin mutlaka uzman ve yetkin kişiler tarafından verilmesine ayrıca hassasiyet gösterilmesi gerekir.

- Demografik değişkenler de cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak okul öncesi alanında erkek öğretmen sayısının az olması (n:17) sebebiyle oluşabilecek güçlükler diğer araştırmalarda da göz önünde bulundurulabilir. Hatta erkek öğretmenler ile konu ilgili ayrıca çalışmalar yapılabilir.

- Meslek etiği konusunda öğretmenler bilinçlendirilip bu tür eğitimler aileye ve çocuklara da verilebilir. Eğitim konusunda işbirliği üçgenindeki (öğretmen, aile, çocuk) her birey kendisine düşen etik sorumluluğun bilincinde olmalıdır. Böyle bir iletişimde kişilerin zarar görmeden sağlıklı sonuçlara ulaşabilecekleri düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1982). *Ahlâk öğretileri*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı (Ahlak Öğretileri-1)*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Akarsu, B. (1999). *Ahlak Felsefesi (Ahlak Öğretileri-2)*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Akbağ, M., Çelebi, N. (2012). A Study for Identification of Ethical Conduct of the Teachers Working at Public High Schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 425-441.
- Akın, U., Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 353-370.
- Akıncı Vural, Z.B., Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. *E-Gifder*, 161-187.
- Aksayan S, Velioglu P. (1992). Sağlık Ocağı ve Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyum Etkenleri. *Cumhuriyet Üniversitesi III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı*, s: 635-646, 24-26.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2009). Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(4), 71-88.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arslan; Ü. (2013). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Aslan, D., Köksal Akyol, A. (2006). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 51-60.

- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte Meslek Ahlâkı ve Mesleki Değerler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3(6), 3-18.
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. (3. Basım). Ankara: PEGEM-A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: PEGEM-A Yayıncılık.
- Aydoğan, İ. (2011). Öğretmenlerin mesleki etik ilkelere uyma düzeylerinin öğrenciler tarafından algılanması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 87-96.
- Bacanlı, H. (2007). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: PEGEM-A Yayıncılık.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Ankara: Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barutçugil, İ. (2005). *Stratejik İnsan Kaynakları*. Kariyer Yayınları: İstanbul.
- Baş, T., Ardıç, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi (Ek Sayı)*, 72-81.
- Bedel, E.F., (2008). Interactions Among Attitudes Toward Teaching And Personality Constructs in Early Childhood Preservice Teachers. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4 (1), 31-48
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*, 132/5, 549558.
- Boğa Ceylan, Ç., Yılmaz, A. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Bülbül, R. (2001). *İletişim ve Etik*. Ankara: Nobel yayın dağıtımı

- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara. Pegem Yayıncılık.
- Campbell, E. (2003). Moral lessons: The Ethical Role of Teachers. *Educational Research and Evaluation*, 9(1): 25-50.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2005). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2013). *Uygulamalı Etik*. İstanbul: SAY Yayınları.
- Ceylan, Y. (2004). Din ve Ahlak. *Doğu Batı*, 4, 79-86.
- Comte-Sponville, A. (2006). *Felsefeyi Takdimimdir* (Çev. S. Seza Yıllancıoğlu). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Cummins, R. (1988). Perceptions of social support receipt of supportive behaviors and locus of control as moderators of the effects chronic stress. *American Journal of Community Psychology*, 295-311.
- Çabuk, A., İşgüden, B. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-85.
- Çaplı, B. (2002). *Medya ve Etik*. Ankara: İmge Yayınları
- Çapri, B., Gökçakan, Z., Gündüz, B. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 30-49.
- Çelebi, C.(2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, C., Tunacan, S. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.

- Çetin, M., Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 21-38.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çoşkun, G., Akıncı Vural Z.B., (2011). Kurumsal sosyal sorumluluk ve etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1, 67-87
- Çotuksöken, B. (2003). Felsefe Açısından Etik: Tanımlar – Sınırlar. *Tmh - Türkiye Mühendislik Haberleri*. 423(1), 12-16.
- Delius, H. (1990). ‘Etik’, *Günümüzde Felsefe Disiplinleri*. Doğan Özlem(Çev.). İstanbul: Ara Yayıncılık.
- Deniz, M. E., Öztürk, A. (2008). Analysis of emotional intelligence job satisfaction and burnout levels of preschool teachers according to some variables. *Elementary Education Online*, 7(3), 578-599.
- Deniz, M.E., Ertekin, A.L., Izgar H. (2009). Aynı iş kolunda çalışan sendikalı ve sendikasız işgörenlerin iş doyumunu. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 105 -114.
- Dereli, T. (1995). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Menteü Kitabevi.
- Dilmaç, B., Yılmaz E. (2011). An investigation of teachers values and job satisfaction. *Elementary Education Online*, 10(1), 302-310.
- Doğan Kılıç, E., Önen, Ö. (2009). Öğretmen adaylarının duygusal zekâ düzeyleri ve etik muhakeme yetenekleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 123-163.
- Doğan, M. A. (2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.

- Dursun, A., Şahin, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Edwards, R., Mauthner, M. (2012). Ethics and feminist research: Theory and practice. *Ethics In Qualitative Research, Second Edition*, 14-28.
- Elma, C., Mercan Uzun, E. (2012). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik ikilemleri çözümleme biçimleri. *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 1(3), 279-287.
- Erdem, H.H. (2014). Kitle İletişimi, Etik ve Eğitim. *GEFAD / GUJGEF*, 34(1): 63-77
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon – Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, F. (1986). İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişki. *İşletme Dergisi*, 147.
- Ersanlı, K., Kumandaş, H., Öztürk Aynal, Ş. (2013). Okul öncesi öğretmenlerine yönelik mesleki etik ilkeleri ölçeği geliştirme çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Kefad)*, 14(1), 429-442.
- Ertürk, E., Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 39-52.
- Evetts, J., (2006). A short note: The sociology of professional groups. *Current Sociology*, 54(1), 133-143.
- Gençtürk, A., Memiş A.(2010). An Investigation Of Primary School Teachers' Teacher Efficacy And Job Satisfaction in Terms of Demographic Factors. *Elementary Education Online*, 9(3), 1037-1054.
- Gök, S.(2009). "İş Etiği", Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. (Ed. Tınaz, P). İstanbul: Beta.

- Göktaş, Z. (2007). balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Guttman, D., 2006. Ethics in Social Work: A Context of Carin. *Haworth Press*, New York.
- Güngör Uras (2003). “Çalışanlara Göre İşyerlerinin Sadece % 24,8’i İş Etiğine Özen Gösteriyor”, *Milliyet Gazetesi*, (11.11.2003). <http://www.milliyet.com.tr/2003/11/11/business/bus09.html> (05.09.2006).
- Hablemitoğlu, Ş. (2014). *Etik Kavramı ve Sosyal Hizmet*. Atatürk Üniversitesi: Açıköğretim Fakültesi.
- Hablemitoğlu, Ş. (2014). *Meslek Etiği ve Profesyonelleşme*. Atatürk Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi.
- Haktanır, G. (2008). Okul Öncesi Öğretmeni’nin Niteliği. *Eğitime Bakış Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, 4(12), 22-35.
- Haktanır, G., (2007). “Okul Öncesi Öğretmeni’nin Niteliği” *Türkiye Özel Okullar Birliği VI.Okul Öncesi Eğitimi ve Öğretmen Eğitimi Sempozyumları*. Antalya: Bildiri Kitabı, 65-82.
- Helvacı, M.A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken Journal Of World Of Turks*, 2(1), 391-410.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *S.Ü. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317- 334.
- Izgar, H., Yılmaz E. (2009). Examination of Primary School Teachers’ Job Satisfaction With Regards to Organizational Creativity within a School Context. *Elementary Education Online*, 8(3), 943-951.
- İmre, Z. (1980). *Medeni Hukuka Giriş*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

- İşcan, Ö.F., Sevimli, F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ekonomi, İşletme, Uluslar Arası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, 1(5), 55-64.
- Jantan, M., Ramayah, T., Tadisina S.K. (2001). Job Satisfaction: Empirical Evidence for Alternatives to JDI. *National Decision Sciences Conference, San Francisco*.
- Kanayran, H.G., Önen, S.M., (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, 5(10), 43-63.
- Karaköse, T., Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri . *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, A. (2013). İlköğretim Öğretmen Adayları İçin Meslek Etiğinin Önemi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 28, 304-318.
- Kavi, İ. (2010). Maskülen mesleklerde çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyumlarının ve motivasyonlarının karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), İstanbul.
- Kazanç, H. (1998). Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve Tübitak Örneği. SAÜ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Koç, K. (2010). Etik boyutlarıyla öğretmenlik. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 35, (373), 13-20.
- Kuçuradi, I. (1999). *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kuçuradi, I. (1988). *Etik*. Ankara: Meteksan Yayınları.
- Kuçuradi, I. (2000). Felsefi Etik ve 'Meslek Etikleri'. *Etik ve Meslek Etikleri*, 17-32.

- Kuçuradi, I. (2003). Etik ve Etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423, 7-9.
- Kutunis, R. (2012:). *Örgütlerde Davranış Bilimi*. Sakarya Kitabevi.
- Madenoglu,C., Uysal, Ş., Sarier, Y., Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47-69.
- Mertol, Ş. (1993). Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Meydan, C.H. (2011). İş Tatmini Ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. *Ankara Üniv. Siyasal. Bilgiler Fakültesi Yayınları*.
- Özbek, O. (2003). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Özbek, O. (2003). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.
- Özcan , Z. E. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, (4)7, 179-195.
- Özgener, Ş. (2000). Ahlâk Ve Sosyal Sorumluluk, İmalat Sanayinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yöneltil Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgür, B. (2010). Kamu Yönetimi Denetçilerinde Etik Kültürün Geliştirilmesi. *Denetim Dergisi.*, 5,1-18.
- Öztürk, N. (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Becerileri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Öztürk, Ş. (2010). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Etik İlkelerle İlgili Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*, 10 (1),3 65-418.
- Pazarlı, O.(1980). İslam'da Ahlak. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. Veysel Atayman, Gönül Sezer (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ricoeur, P. (2010). *Başkası Olarak Kendisi*. Hakkı Ünler (Çev.). Doğubatı.
- Robinson, D., Garratt, C. (2012). *Etik*. Bülent Doğan (Çev.). NTV Yayınları, İstanbul.
- Sayın, B. (2014). 'Ressentiment' Kavramı Açısından Nietzsche Ahlakı Üzerine Bir Araştırma. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Sevim, O. (2014). Akademik Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi: Güvenirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 9(6), 943-957.
- Şahin , İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Yyü Eğitim Fakültesi Dergisi (Yyu Journal Of Education Faculty,10 (I)*, 142-167.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. Ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi

- Takış, T. (2004). Etik. *Doğu Batı*, 4, 7-8.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel Ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumunu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Telef, B. B. (2011). The Study of Teachers' Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Burnout. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumunu Arasındaki İlişkinin belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1:28-32.
- Tınaz, P. (2000). Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları, *Mercek Dergisi*, 19: 32.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu düzeyleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tunalı, İ. (2009). Felsefeye Giriş. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Turgut, İ. (1992). İnsan Yetiştirme ve Eğitim. *Felsefe Dünyası, Türk Felsefe Derneği Yayını*, 3, 15-18.
- Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Uzun, R. (2009). *İletişim Etiği: Sorunlar ve Sorumluluklar*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Yelboğa A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumunu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yetişken, H., (2005). Meslek Normlarının Etik İmkan ve Sınırları. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 22 (1),73-78.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, A. (2012). Meta-Etik Bir Teori Olarak Ahlâkî Sezgiciliğin Savunulabilirliği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Ve Din Bilimleri Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Ankara.

Yılmaz, E. (2002). Milli Eğitim Bakanlığı'nın Bir Biriminde Toplam Kalite Yönetiminin Özünü oluşturan Etik Değerlerin Algılanmasına Yönelik Bir Durum Çalışması. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s. 50.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

EK-1: ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİ

EK-2 : OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİ MESLEK ETİĞİ ENVANTERİ

EK-3 : JSS- İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

EK-4 : ANKET UYGULAMA İZNİ



EK- 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

AÇIKLAMA

Değerli Öğretmenler,

Aşağıdaki anketlerde bulunan maddeler, okul öncesi öğretmenlerinin meslek etiği farkındalık ve iş doyum düzeyleri ile ilgilidir. Size en uygun seçeneğe (X) koyarak işaretleyiniz. Bilgileriniz yalnızca araştırma amaçlı kullanılacak olup, kişisel bilgilerin ve özel hayatın gizliliğinin korunması doğrultusunda başka hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Cevaplarınızın doğru olması ve anketin boş madde bırakılmadan doldurulması bilimsel anlamda araştırmanın sağlıklı sonuç vermesine yardımcı olacaktır. İçten katkılarınız ve ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederiz.

Yrd.Doç.Dr. Turgay Şirin

Danışman

İrem Sağlam

Yüksek Lisans Öğrencisi

1.KİŞİSEL BİLGİLER		
1.	Cinsiyetiniz	Kadın:() Erkek: ()
2.	Yaşınız (rakamla yazınız)	
3.	Medeni Durumunuz	Evli:() Bekâr:() Ayrılmış/ Vefât: ()
4.	Mezuniyet Durumunuz	Önlisans: () Lisans :() Yüksek Lisans: () Doktora:()
5.	Kıdem Süreniz	1-5 Yıl: () 6-10 Yıl: () 11-15 Yıl: () 16-20 Yıl: () 21 Yıl ve Üzeri: ()
6.	Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum.	Evet() Kararsızım () Hayır ()
7.	Çalıştığım kurumda meslek etiği kurallarına özen gösterildiğini düşünüyorum.	Evet() Kararsızım () Hayır ()
8.	Kendimi her zaman ve şartta etik kurallara uyan birisi olarak tanımlarım.	Evet() Kararsızım () Hayır ()
9.	İnsanların toplumsal ahlak kurallarına uygun davranmaları gerektiğine inanıyorum.	Evet() Kararsızım () Hayır ()
10.	Mesleki etik kuralların evrensel değil toplumdan topluma değişen kurallar olduğuna inanıyorum.	Evet() Kararsızım () Hayır ()

EK-2 OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİ MESLEK ETİĞİ ENVANTERİ*

“Okul öncesi öğretmenleri meslek etiği envanteri” nin temel amacı okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik kurallarını ölçebilmektedir. Her bir maddeyi okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz. Envanterden en doğru sonucun elde edilmesi sizlerin yanıtlarının objektif oluşuna bağlıdır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Aşağıda yer alan maddelerde size en uygun olana (X) işareti koyunuz.

I- ÇOCUĞA VE KENDİSİNE KARŞI SORUMLULUKLAR	Tamamen Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Çocuklara karşı saygılıyım.					
2.Çocukların özgüvenini sağlayacak etkinlikler yaparım.					
3.Çocukların yaratıcılıklarının ortaya çıkarmasına yardımcı olurum.					
4.Çocukları birbirleriyle kıyaslamam.					
5.Çocuklara sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için fırsatlar yaratırım.					
6.Çalıştığım kurumun izni olmaksızın çocukların fotoğraf/video çekimlerinin yapılmasına müsaade etmem.					
7.Sınıftaki çocukları tanırım.					

8.Sınıftaki çocukları gözlemlerim.					
9.Özel sorunları olan çocuklarla birebir ilgilenirim.					
10.Çocuklar arasında ayırım yapmam.					
11.Çocukların fiziksel, bilişsel ve duygusal istismarına izin vermem.					
12.Olumsuz duygularımı ve kişisel problemlerimi çocuğa yansıtmam.					
13.Çocukları rakip olmaktan çok azimli olmaya teşvik ederim.					
14.Çocukların da yetişkinler gibi hakları olduğuna inanırım.					
15.Gerektiği zamanlarda esnek davranıp duruma göre değişiklikler yapabilirim.					
16.Çocuklaradeger verdiğimi hissettiririm.					
17.Çocuklara karşışgüven ortamı yaratırım.					
18.İnsanlarla nasıl iletişim kurulacağını bilirim.					
19.Kendimle barışık biriyimdir.					
20.Genellikle güler yüzlüyümdür.					
21.Çocuğa iyi bir model olmak için davranışlarımda dikkatliyimdir.					
22.Kendimden emin biriyimdir.					
23.Çocuğa yönelik davranışlarımda tutarlıyım.					
24.Günlük programımı çocuğungelişim özellikleri göz önüne alarak hazırlarım.					
25.Günlük programımı çocuğun yaşadığı çevre şartlarına göre hazırlarım.					
26.Günlük programımı çocukların ilgi ve ihtiyaçlarına göre					

dengeli olarak planlarım.					
27.Günlük programını içeriğinde ulusal ve kültürel değerlere yer veririm.					
28.Günlük programımı hazırlarken okulun maddi imkânlarını göz önünde bulundururum.					
29.Günlük programımı hazırlarken kavram, kazanım ve göstergeleri göz önünde bulundururum.					
30.Mesleğimin bakıcı anne veya hizmetlilerin görevleriyle karıştırılmamasına dikkat eder bu bilinçle işimi yaparım.					
31.Mesleğimi daha iyi nasıl yapabileceğimle ilgili özleştirir yaparım					
32.Mesleki haklarımı bilip kullanırım.					
33.Okul öncesi eğitim kurumlarında meslekten olmayanların öğretmen olarak çalıştırılmasına karşıyım.					
34.Mesleği sadece para kazandığım bir iş olarak görmem.					
35.Çocuklara kendi siyasi, dini veya başka şahsi fikirlerimi kesinlikle yansıtmam.					

II- MESLEK VE MESLEKTAŞINA KARŞI SORUMLULUKLAR	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.İş ortamında her zaman profesyonelce davranırım.					
2.Anadilimi kendimi ifade etmede en iyi şekilde kullandığıma inanırım.					
3.Okul öncesi eğitimin gelişmesine katkıda olacak araştırma ve araştırmacılara destek veririm.					

4.Meslektaşlarımla mesleki anlamda paylaşımcı olup fikir alışverişinde bulunurum.					
5.Ailelerle mümkün olduğunca sık görüşerek, işbirliği ve karşılıklı saygı çerçevesinde iyi ilişkiler sergilerim.					
6.Bulduğum statü veya konumumu herhangi bir politik veya bireysel çıkar konusu yapmam.					
7.Başkalarına mesleğimin kanuni yönetmeliği hakkında gerektiğinde yardımcı olurum.					
8.Mesleğinde yeni olanlara yardımcı olurum.					
9.Meslektaşlarıma karşı belli bir saygı çerçevesinde hoş görülü, açık ve dürüst davranırım.					
10.Sınıfta çıkabilecek sorunlarla ilgili olarak yeri geldiğinde yönetmelik ve hukuksal içerikten faydalanırım.					
11.Meslektaşlarıma karşı dostane ve insani iletişim sergilerim.					
12.Her çocuğun ailesinin farklıkültürel değer yargıları olduğunu bilir ve tanımaya çalışırım.					
13.İdarecimin işine müdahale etmem ve idarecimizin de benim işime doğrudan müdahale etmesini uygun görmem.					
14.Öğretmen adaylarına yardımcı olarak onlara iyi örnek olmaya çalışırım.					
15.Çocukların eğitim materyallerini doğru ve yerinde kullanmaları için onlara yardımcı olurum.					
16.Meslektaşlarımı rakip olarak görmeyip bir ekip bilinciyle çalışırım.					
17.Sınıfta uygun yönetici-lider örneği gösteririm.					
18.Çalıştığı kurum veya sınıftaki herhangi bir değişiklikten idareyi haberdar ederim.					
19.Çalıştığım kurum veya sınıftaki sorunları, kurum dışına yansıtımam.					

20.Çalıştığım kurumun yönetim politikalarını kabul eder ve uygularım.					
21.Çocukların ailelerinden hiçbir şekilde hediye veya değerli eşya almam.					
22.Olumsuz bir davranışında meslektaşımı uyarırım.					
23.Okul öncesi eğitimin yararına çalışan tüm kuruluşları desteklerim.					
III- AİLEYE VE TOPLUMA KARŞI SORUMLULUKLAR	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Okul öncesi eğitim hakkında değişik yöntemler kullanarak aileleri ve toplumu aydınlatmaya çalışırım.					
2.Toplum için de etik kuralların oluşturulmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunmam gerektiğine inanırım					
3.Mesleğimi uygularken ülke çıkarlarını kendi çıkarlarımdan önde tutarım.					
4.Ailelerle her zaman işbirliği içindeyimdir.					
5.Ailelere özel içerikli sorunlarının gizli kalacağı ilkesini hissettirip ona göre davranırım.					
6.Ailelerin hukuksal haklarını korur gerekirse onları yönlendiririm.					
7.Aileyi tanımaya yönelik formları özenli doldururum.					
8.Toplumda ve okulda eğitimde fırsat eşitliği ilkesini benimserim.					
9.Ülke yönetiminde karar yetkisi olanların okul öncesi eğitimin önemini fark etmeleri için gerekli çabayı gösteririm.					

10.Aileleri günlük etkinliklere katılabilmelerine teşvik ederim.					
11.Çocukları için yanlış olmadığı sürece ailelerin çocuk eğitimi hakkındaki bilgilerini dikkate alırım.					
12.Ailelerin mesleki veya başka türden yaptırımlarına izin vermem.					
13.Meslektaşarımla bir araya gelip değişik konularda bilgi ve deneyim paylaşımlarında bulunurum.					
IV- ÖZEL EĞİTİME GEREKSİNİMİ OLAN ÇOCUKLARLA İLGİLİ SORUMLULUKLAR	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Engelli çocukların sosyalleşebilmelerine yardımcı olurum.					
2.Eğitim programında engelli çocuklara uygun tekniklere yer veririm.					
3.Engelli çocukların aileleriyle her zaman iletişim içerisindeyimdir.					
4.Sınıftımdaki engelli çocuğundığer arkadaşları tarafından kabullenilmesini sağlıyorum.					

*Ersanlı, K.,Kumandaş, H., Öztürk Aynal, Ş. (2013). Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik Mesleki Etik İlkeleri Ölçeği Geliştirme Çalışması. Ahi Evren Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi(KEFAD). Cilt 14, sayı 1, sayfa 429-442

EK-3 İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

JSS - İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ*

Soyun Katılımcı, aşağıda verilen ifadelerle katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		1	2	3	4	5	6
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekirken de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarının gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

The JSS is copyright Paul E. Spector, 1994. All rights reserved.

* Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). World Applied Sciences Journal. 6(8), 1066-1072.

EK-4 ANKET UYGULAMA İZİN BELGESİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/2927976
Konu: İrem SAĞLAM

17/03/2015

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 04.03.2015 tarih ve 50 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 16.03.2015 tarih ve 2865322 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İrem SAĞLAM'ın "*Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenlerin Meslek Etiği Farkındalık Düzeyi ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

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

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İSTANBUL VALİLİĞİ
Bölüm Şefi
26.03.2015

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad.No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

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



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/2865322
Konu: İrem SAĞLAM

16/03/2015

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İst. Sabahattin Zaim Üniversitesinin 04.03.2015 tarih ve 50 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Milli Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 10.03.2015 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İrem SAĞLAM'ın "*Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenlerin Meslek Etiği Farkındalık Düzeyi ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerindeki tüm özel ve resmi okul öncesi kurumlarında ve anasınıfı olan ilkokullardaki okul öncesi öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

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

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
16/03/2015

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

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

EK-5 ANKET KULLANIM İZİNİ

Yan: Re: Yan: Meslek etiği envanteri izni



irem sağlam <irem-saglam@hotmail.com>

Teşekkür ederim hocam! iPhone'umdan gönderildi 4 Haz 2015 tarihinde 10:13 ÖÖ saatinde, "safak ozturk yrd.doc. egt.fak ilkogretim bl. 7230" <sozturk@omu.edu.tr> şunları ya...

4.6.2015 (Pe



safak ozturk yrd.doc. egt.fak ilkogretim bl. 7230 <sozturk@omu.edu.tr>

Kime: irem sağlam <irem-saglam@hotmail.com>;

Yanıtla

Sayın sağlam,

araştırmanız için okul öncesi öğretmenleri için hazırlanmış olan mesleki etik ölçeğini araştırmanız süresince kaynak göstermek koşuluyla kullanmanızda bir sakınca yoktur.

Doç Dr. Şafak Öztürk Aynal
Okulöncesi Eğitimi A.D. Başkanı

OMÜ Eğitim F. İlköğretim Bölümü
Okulöncesi Eğitimi Anabilim Dalı
Kurupelit Kampüsü ATAKUM SAMSUN
Tel: 0.3623121919/ 5872

EK-6 ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : İrem Sağlam

Doğum Yeri ve Tarihi : Samsun - 1990

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : (2008-2012) Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü,
Lisans (*Bölüm birinciliği ile mezuniyet*)

(2012- 2016) Erzurum Atatürk Üniversitesi Açıköğretim
Fakültesi, Sosyal Hizmetler Bölümü, Lisans

2015-(Halen) Eskişehir Anadolu Üniversitesi,

Açıköğretim Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Lisans

Yüksek Lisans Öğrenimi : (2013- 2016) Marmara Üniversitesi-İstanbul Zaim
Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi
ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce, Almanca