

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEĞE YÖNELİK
TUTUMLARI, MESLEKİ BENLİK SAYGILARI İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem ZOROĞLU

**TRABZON
Temmuz, 2014**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEĞE YÖNELİK
TUTUMLARI, MESLEKİ BENLİK SAYGILARI İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Özlem ZOROĞLU

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

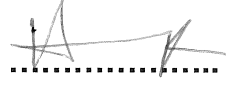
**Tezin Danışmanı
Doç. Dr. Hikmet YAZICI**

**TRABZON
Temmuz, 2014**

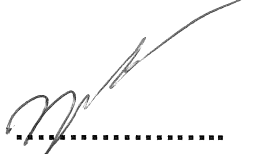
KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 07/07/2014

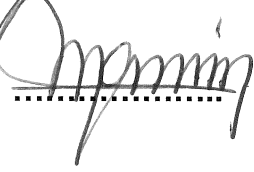
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Hikmet YAZICI



Üye : Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN



Üye : Yrd. Doç. Dr. Yasin ÖZTÜRK



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Nevzat YİĞİT
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Özlem ZOROĞLU

07 / 07 / 2014

ÖN SÖZ

Öğretmen, bireyleri topluma hazırlayan, yaşadığı kültürü nesilden nesile aktaran ve aynı zamanda çağdaşlaşmanın itici gücüdür. Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve iş doyumları arasındaki ilişkileri araştırılmıştır. İş doyumunu yaşayan öğretmenler mesleklerinin gerektirdiklerini yerine getirebilecektir.

Bilmediklerimi öğreten, her konuda yanımda olan, çalışmamın en ince ayrıntısıyla titizlikle ilgilenen, uzak–yakın fark etmeden bilgilerinden yararlandığım, bana her zaman moral veren sabırlı tez danışmanım değerli hocam Doç. Dr. Hikmet YAZICI' ya hayatıma kattığı tüm renkler için emeklerinden dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yepyeni bilgilerle tanışmamı sağlayan Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN, Doç. Dr. Hatice ODACI ve Yrd. Dr. Vesile OKTAN'a ve bölümde araştırma görevlisi olarak görev yapmakta olan tüm arkadaşlarıma güler yüzlerinden ötürü teşekkür ederim.

Tez süresince desteğini ve yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Türkçe öğretmeni Nagihan ADIGÜZEL'e sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

Hayatımın her anında yanımda olan, bana her zaman kendimi özel hissettiren bütün kısıtlı ve zor koşullara rağmen eğitimimiz için her türlü çabayı ve fedakârlığı esirgemeyen, eğitimim süresince yaşadığım heyecanıma ortak olan, her anını takip eden kelimelerle tarif edemeyeceğim kadar değerli canım annem, Havva ÖZTAŞ'a ve hayatta iyiki var dediğim canım arkadaşım, kardeşim Öznur ÖZTAŞ TANER'e ayrı ayrı teşekkür ederim. Yanımızda olsaydı ve bu sürece şahit olsaydı keşkelerimin tek sahibi rahmetli canım babama teşekkürlerimi sunarım.

Tez süresince desteğini hep hissettiğim, eğitim hayatımda ilerlemem konusunda teşvik eden en zor anlarımın yakın izleyicisi değerli eşim Öğr. Gör. Muhammed Ali ZOROĞLU'na ve bütün bu sürecin uzamasına sebep olan, hayatımıza farklı heyecanlar katan, annelik duygusunun mimarı canım oğlum Said Haktan ZOROĞLU'na farkında olmadan yapmış olduğu fedakârlıktan ötürü sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

Temmuz, 2014
Özlem ZOROĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1. 1. Araştırmanın Amacı	4
1. 2. Araştırmanın Hipotezleri.....	5
1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	5
1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1. 5. Araştırmanın Varsayımları	6
1. 6. Tanımlar.....	6
2. LİTERATÜR TARAMASI	7
2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	7
2. 1. 1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı	7
2. 1. 2. İş Doyumu Kuramları.....	8
2. 1. 2. 1. Kapsam Kuramları	8
2. 1. 2. 1. 1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	9
2. 1. 2. 1. 2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	10
2. 1. 2. 1. 3. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı	11
2. 1. 2. 1. 4. Başarı İhtiyacı Kuramı	12
2. 1. 2. 1. 5. Fromm'un İhtiyaç Teorisi.....	13
2. 1. 2. 2. Süreç Kuramları	13
2. 1. 2. 2. 1. Ümit (Beklenti) Kuramı	13
2. 1. 2. 2. 2. Eşitlik Kuramı	15
2. 1. 2. 2. 3. Amaç Kuramı	15
2. 1. 2. 2. 4. Davranışsal Şartlandırma Kuramı	15

2. 1. 3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	17
2. 1. 3. 1. Çevresel (Örgütsel) Faktörler	17
2. 1. 3. 1. 1. İşin Kendisi.....	17
2. 1. 3. 1. 2. Ücret.....	17
2. 1. 3. 1. 3. Yönetim ve Yönetici	18
2. 1. 3. 1. 4. Çalışma Grubu	19
2. 1. 3. 1. 5. Çalışma Koşulları	20
2. 1. 3. 2. Bireysel Faktörler	21
2. 1. 3. 2. 1. Yaş	21
2. 1. 3. 2. 2. Cinsiyet	21
2. 1. 3. 2. 3. Kişilik	22
2. 1. 3. 2. 4. Kıdem.....	23
2. 1. 3. 2. 5. Medeni Durum.....	23
2. 1. 3. 2. 6. Öğrenim Durumu.....	23
2. 1. 3. 2. 7. Moral	24
2. 1. 3. 2. 8. Motivasyon	24
2. 1. 3. 2. 9. Verimlilik.....	25
2. 1. 4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	25
2. 1. 4. 1. Bireysel Sonuçlar.....	26
2. 1. 5. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum.....	26
2. 1. 6. Mesleki Benlik Saygısı	28
2. 1. 7. Farklı Mesleklerde İş Doyumu	29
2. 1. 8. Öğretmenlerde İş Doyumu	30
2. 2. Literatür Taramasının Sonucu.....	31
3. YÖNTEM	33
3. 1. Araştırma Modeli.....	33
3. 2. Araştırma Grubu	33
3. 3. Verilerin Toplanması	34
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları.....	34
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu	34
3. 3. 1. 2. İş Doyumu Ölçeği	34
3. 3. 1. 3. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği.....	35
3. 3. 1. 4. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği.....	35
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci	36
3. 4. Verilerin Analizi	36

4. BULGULAR.....	37
4. 1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yaş, Cinsiyet, Mesleğe İlişkin Tutum ve Benlik Saygısı Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular	37
4. 2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Tutum, Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyonel Bulgular	38
4. 3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Cinsiyet Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	38
4. 4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Medeni Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	39
4. 5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarında Unvana Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	40
4. 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Görev Yapılan Yere Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	42
4. 7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yönetici İle Olan İlişkilere Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	43
4. 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Kıdeme Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	45
4. 9. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Görev Yapılan Okul Türüne Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	46
4. 10. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Gelir Düzeyinden Memnuniyet Durumuna Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular	48
5. TARTIŞMA	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	55
6. 1. Sonuçlar	55
6. 2. Öneriler	55
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	55
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	56
7. KAYNAKLAR.....	57
8. EKLER.....	75
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....	81

ÖZET

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Tutumları, Mesleki Benlik Saygıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki

Eğitimde verimliliği etkileyen en önemli etkenlerden birisi öğretmendir. Bu verimliliğin artması öğretmenin işinden elde ettiği doyuma bağlıdır. Okul öncesi öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyen çok sayıda değişken bulunmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada ayrıca yaş, cinsiyet, unvan, mesleki kıdem, okul türü, görev yeri, medeni durum, yönetici ilişkileri ve gelir düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiler de araştırılmaktadır.

Araştırma grubu 2013-2014 eğitim- öğretim yılında Samsun ilindeki resmi eğitim kurumlarında görev yapan 281 öğretmenden (Kadın=257, Erkek=24) oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu, Mesleki Benlik Saygısı ve Mesleğe Yönelik Tutum Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma verileri, Arıcak (1999), tarafından geliştirilen “Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği”, ile Çetin (2006), tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” ve Gümüşeli (2001), tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile elde edilmiştir. Veri analizi için, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMKK), Çoklu Regresyon, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları, mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısının iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Yönetici ilişkilerinden memnun olan öğretmenlerin iş doyumunu puanları memnun olmayan öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Gelir düzeyinden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları gelir düzeyinden memnun olmayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu puanları yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, görev yapılan yer, okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir. Elde edilen sonuçların bir kısmı literatür bulgularıyla paralel bir kısmı farklı çıkmıştır. Sonuçlar literatür ışığında tartışılmış ve ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleğe Yönelik Tutum, Mesleki Benlik Saygıları ve İş Doyumu.

ABSTRACT

The Relationships Among Attitudes to Vocation, Vocational Self-Esteem and Job Satisfaction in Pre-School Teachers

Teacher is one of the most important factors that affect the efficiency of education. The rise of this efficiency depends on the job satisfaction that is obtained from the job. There are several variables to determine job satisfaction among pre-school teachers. The main aim of the present study was to examine the relationships among attitudes to vocation, vocational self-perception and job satisfaction in pre-school teachers. Additionally, the differences between job satisfaction and age, gender, statue, seniority, school type, place of task, marital status, relations with administrators and income level.

Research group consisted of 281 pre-school teachers (Female=257, Male=24) in 2013/2014 academic year in public schools, in Samsun. Personal data form, Job Satisfaction Scale, Vocational Self-Esteem Scale and Vocational Attitude Scale were used in data collection process. The data of the research is acquired with "The Scale Of Vocational Self-Esteem" developed by Arıcak (1999) and "The Attitude Scale Directed to the Profession of Teacher" which is developed by Çetin (2006) and "The Minnesota Job Satisfaction Scale" adapted by Gümüşeli (2001) into Turkish language was obtained. For data analysis, Pearson Product- Moment Correlation Coefficiency (PPMCC), Multiple Linear Regression Analysis, independent Mann Whitney-U Test, Kruskal Wallis Test was applied.

Results from study indicated that attitudes to vocation and vocational self-perception significantly predicted job satisfaction in pre-school teachers. Teachers who are pleased with the administrators' relations were found to have a significantly higher level of job satisfaction than teachers who are not pleased with the administrators' relations. Job satisfaction of pre-school teachers tahat are satisfied with their income level is found out to be higher than the pre- school teachers that are not satisfied with their income level. Additionally, there are no differences between job satisfaction and age, gender, marital status, statue, seniority, school type, place of task. Some part of results from the study is in line with the literature, some is not. Those were discussed in the light of relevant literature and some directions are suggested with regard to the results.

Key Words: Attitudes to Vocation, Vocational Self-Esteem, Job Satisfaction.

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı Bilgiler	33
2.	Çoklu Regresyon Model Özeti	37
3.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	37
4.	Değişkenler Arasındaki İlişkiler	38
5.	İş Doyumunun Cinsiyete Göre Normallik Varsayımı	38
6.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Cinsiyete Dayalı Farklılıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	39
7.	İş Doyumunun Medeni Duruma Göre Normallik Varsayımı	40
8.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Medeni Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	40
9.	İş Doyumunun Unvana Göre Normallik Varsayımı	41
10.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Medeni Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	41
11.	İş Doyumunun Görev Yapılan Yere Göre Normallik Varsayımı	42
12.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Görev Yapılan Yere Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	43
13.	İş Doyumunun Yönetici İlişkilerine Göre Normallik Varsayımı	44
14.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yönetici İlişkilerine Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	44
15.	İş Doyumunun Mesleki Kıdeme Göre Normallik Varsayımı	45
16.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kıdeme Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	46
17.	İş Doyumunun Görev Yapılan Okul Türüne Göre Normallik Varsayımı	47
18.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Okul Türüne Dayalı Farklılıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	47

19.	İş Doyumunun Görev Yapılan Gelir Düzeyi Memnuniyetine Göre Normallik Varsayımı	48
20.	Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Gelir Düzeyinden Memnuniyet Durumuna Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi	10
2.	Alderfer'in ihtiyaçlar hiyerarşisi	12
3.	Vroom'un beklenti kuramı	14

GRAFİKLER LİSTESİ

<u>Grafik No</u>	<u>Grafik Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete dayalı farklılıkları	39
2.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni duruma dayalı farklılıkları.....	40
3.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının unvana dayalı farklılıkları	42
4.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının görev yapılan yere dayalı farklılıkları.....	43
5.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının yönetici ilişkilerine dayalı farklılıkları.....	45
6.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdeme dayalı farklılıkları.....	46
7.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının okul türüne dayalı farklılıkları	47
8.	Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının gelir düzeyinden memnuniyet durumuna dayalı farklılıkları.....	49

KISALTMALAR LİSTESİ

- İD** : İş Doyumu
MYT : Mesleğe Yönelik Tutum
MBS : Mesleki Benlik Saygısı

1. GİRİŞ

Eğitim sisteminin temel amacı, o ülkenin insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlara iyi bir vatandaşlık eğitimi verebilmektir. Bunun gerçekleşmesi için her eğitim sistemi, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenler (Karagözoğlu, 2003). Eğitim sisteminin temel özneleri öğretmen ve öğrencilerdir. Yardımcı özneler ise eğitim programı, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziksel ve finansal kaynaklardır (Şişman, 2002: 1). Öğretmen; okullardaki etkinlikleri planlayan, öğrencilere belli programlar çerçevesinde bilgi, beceri ve tecrübelerini aktaran, aynı zamanda onların geleceklerini yönlendirmelerine kılavuzluk eden kişidir. Öğretmenler, çeşitli program ve okullar aracılığıyla yetenekleri ölçüsünde öğrencilerin, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlanmalarına katkıda bulunur (Çubukçu, Özenbaş, Çetintaş, Satı ve Şeker, 2012: 2).

Öğretmenlik mesleği, insan yaşamının sonraki gelişimsel evrelerine temel oluşturan okul öncesi dönemde farklı bir öneme sahiptir (Oktay, 2007). Okul öncesi, eğitim kademeleri arasında en alt basamak olarak görünse de, eğitim yaşantısına katkısı dikkate alındığında öncelikli derecede öneme sahiptir. İnsan yaşamının kritik yılları okul öncesi döneme rastlamaktadır. Bu derece önemli bir dönemde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin niteliklerinin yüksek olması beklenir (Gürkan, 2005: 78). Sağlıklı ve nitelikli bireyler yetiştirebilmenin temelinde, uygulanan programın ötesinde okul öncesi öğretmenin önemi büyüktür (Aral, Kandır ve Yaşar, 2002; Gullo, 1994).

Okul öncesi öğretmenlerinin nitelikleri, bazı açılardan diğer mesleklere göre farklılaşmaktadır. Okul öncesi öğrenciler gün boyu kendileri ile birlikte olan öğretmenlerle güvene dayalı yoğun bir ilişki içindedirler. Bu nedenle de okul öncesi öğretmenlerin çocuklarla etkili iletişim kurabilme becerisine sahip olmaları büyük önem taşır (Köksal-Akyol ve Koçer-Çiftçi, 2005; Poyraz ve Dere, 2001). Okul öncesi öğretmenlerinin, etkili problem çözme becerilerine ve güçlü bir iletişim becerilerine sahip olmaları (Yavuzer, 2012: 12), kişiliğini oluşturma sürecindeki çocuk için model olmaları bakımından önemlidir (Üstünoğlu, 1993).

İnsanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde duygusal süreçler diğer mesleklere oranla daha yoğun şekilde yaşanmaktadır (Ergin, 1992). Öğretmenlik, insanlarla ilişkiler yönünden diğer meslek gruplarından farklı bir meslektir. Öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle, velilerle ve okul idaresi ile etkileşimde olmaları strese yol açabilmektedir.

Bu stres kaynakları, mesleki beklentiler (Güler, 1990), mesleğe yönelik tutumlar ve diğer değişkenler öğretmenlerin iş doyumu üzerinde etkilidir.

Öğretmenlerin mesleklerine karşı tutumları, öğretmenlik mesleğini başarılı bir biçimde yerine getirebilmelerinde önemli rol oynamaktadır (Erdem, Gezer ve Çokadar, 2005: 471). Yapılan bazı araştırmalarla, öğretmenlerin tutum ve davranışlarının öğrenciler üzerinde çok önemli bir işleve sahip olduğu belirlenmiştir (Çapa ve Çil, 2000). Tutum, bir kimsenin ele alınan bir nesneye, duruma veya olaya karşı olumlu ve olumsuz tavrı olarak kabul edilmektedir (Türker ve Turanlı, 2008). Başka bir ifadeyle tutum, “bireyi belli insanlar, nesnelere ve durumlar karşısında belli davranışlar göstermeye iten öğrenilmiş eğilim” (Demirel, 2010: 133) olarak tanımlanmaktadır. Bu açılarından bakıldığında tutumların, insan davranışlarına yön vermede önemli rol oynadıkları söylenebilir. Bir değer ve inanç sistemine bağlı olarak oluşan tutumların olumlu ya da olumsuz olması, mesleki performans açısından oldukça önemli görülmektedir (Seferoğlu, 2004). Öğretmen adaylarının, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının belirlenmesi (Çetin, 2006), bu mesleğin başarı ve doyum kaynaklarının belirlenmesine ve aynı zamanda mesleği geliştirmeye dönük çabaların artırılmasına katkı sağlar.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterliğine ilişkin davranışları ve mesleğe yönelik tutumları; çocukların bilişsel, duygusal, sosyal ve fiziksel alanlardaki gelişimlerinin desteklenmesi için kritik öneme sahiptir (Özdemir ve Yalın, 1999). Tanrıverdi (2008) tarafından yapılan çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumlarıyla eğitim programında öngörülen hedeflere ulaşılma derecesi arasındaki ilişkisinin nötr olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aysu (2007) tarafından yapılan araştırmada da okunan programdan memnun olma düzeyi, eğitim derslerinin gerekliliğine duyulan inanç ve merkezi sınav gibi değişkenlerin öğretmenlik tutumları üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Başka bir araştırmada ise (Yılmaz, 2009) okul öncesi öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarının olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğe yönelik tutum, öğrencilerin kişilik geliştirmelerinde, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin verimli ve kaliteli olmasında, öğrenme ortamının sağlanmasında (Semerci ve Semerci, 2004) ve bireyin o meslekteki başarısını belirlemede (Çakır, 2005) önemli işleve sahiptir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ile ilişkili değişkenlerden biri de mesleki benlik saygısıdır. Mesleki benlik saygısı, bireyin yapmak istediği ve seçtiği mesleğe dönük geliştirmiş olduğu değerlilik yargısı olarak ifade edilir. Mesleki benlik saygısı, bireyin kendi mesleğini önemli ve değerli görmesinin yanında, bireyin mesleki uyumunun ve doyumunun bir ön koşulu olarak da değerlendirilebilir (Arıcak, 1999).

Hackman ve Oldham (1975) iş doyumunu “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, şeklinde tanımlamışlardır. İş doyumunu aynı zamanda “iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum” olarak ifade edilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). İşten sağlanan doyum, gelecekle ilgili

olmaktan çok, iş görenin içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir (Başaran, 1990). İş doyumunu, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile doğrudan ilişkilidir. İş doyumunun arzu edilen düzeyde olmaması, mesleki tatminsizlik ve isteksizlik gibi psiko-sosyal problemlere neden olabilir (Soyer, 1992). İnsanlar çalıştıkları ortamın koşullarının fiziksel ve ekonomik eksikliklerinin giderildiği, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı durumlarda çalıştıkları işten doyum sağlarlar.

İş ortamının psikolojik boyutlarını vurgulayan Fromm (1981) bireylerin mutluluğunu etkileyen iki temel etmenin “üretmek ve sevmek-sevilmek” olduğunu ifade etmiştir. Bireylerin işlerinde mutlu olabilmeleri için severek üretmeleri gerekmektedir. Çalışanların işlerindeki doyumun artması işlerindeki verimi ve üretkenliğini artırmaktadır (Özgüven, 2003). Bireylerin işlerinde daha başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri için gerekli olan en önemli şey, çalışılan işin bireye sağlamış olduğu hoşnutluk duygusudur (Aksayan, 1990; Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003).

İnsanların iş seçiminde yapılan tercihlerin bireylerin ilgileri, yetenekleri ve idealleri ile uyuşmaması doyumsuzluğa yol açar (Akkuş, 2010). Aynı zamanda kişiliğe uygun bir mesleğin tercih edilerek yaşam boyu sürdürülmesi, iş doyumunu ve buna bağlı olarak psikolojik sağlığı olumlu yönde etkiler (Yazıcı ve Altun, 2013). İş doyumsuzluğunun yol açtığı gerginlik ve buna bağlı meydana gelen psikosomatik rahatsızlıklar, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi tepkiler, işyerinin, bireylerin iş dışında kalan yaşamlarını, dolayısıyla yaşam doyumlarını etkileyeceğini açıkça göstermektedir (Spector, 2000: 70).

İş doyumları yüksek olan bireyler işleri ile ilgili olumlu duygu (Robbins ve Judge, 2012: 76) ve tutumlara sahiptirler. Yaşanan bu durum iş ve kişisel yaşam alanlarına yansır. İş doyumunu sağlayan iş yerlerinin çalıştıracak eleman bulmakta zorlanmazken, iş doyumunu sağlayamayan iş yerlerinin ise eleman bulmakta zorlandıkları görülmektedir (Türk, 2007: 96).

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çok sayıda değişken vardır. Klassen ve Chiu (2010) çalışmalarında, öğretmenlerin iş doyumlarını etkili sınıf yönetimi ve öğretim stratejilerinin olumlu yönde etkilediği, sınıf içi deneyimlere bağlı stres yaşantılarının ise olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumlarıyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Can (2006) tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin normal ve yüksek iş doyumları arasında olduğu, düşük iş doyumunda olan sınıf öğretmenin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Şahin (2013) çalışmasında, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin genel anlamda iş doyum düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır. Liu ve Ramsey (2006) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin çalışma koşulları ve maddi imkânlar açısından iş doyumunun düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İş doyumunun sağlanmasında yapılacak çalışmaların çok kolay olmadığı bir gerçektir. Doyumun sağlanmasında karşılaşılan yetersiz koşullar durumu daha da zorlaştırmaktadır. Şahin ve Dursun (2010) tarafından yapılan çalışmada, okulun imkânlarını yeterli gören öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, okulun imkânlarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bektaş (2009) tarafından yapılan çalışmada, okulun sağladığı fiziksel imkânlar açısından bakıldığında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin lehine bir sonuç çıkmıştır. Gürbüz (2008) çalışmasında, mesleğini kendi isteğiyle (içsel neden) seçenlerin, başkalarının etkisi ile (dışsal neden) seçenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bulguyu destekleyen bir sonuca Eroğlu'da (2011) ulaşmıştır. Bu durumda iş doyumunun sağlanmasında içsel ve dışsal faktörlerin ayrı ayrı desteklenmesinin iş doyumuna olumlu yönde katkısı olacaktır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok değişkenin olduğu görülmektedir.

Literatüre bakıldığında okul öncesi öğretmenleri arasında mesleğe yönelik tutum, mesleki benlik saygısı ve iş doyumunu inceleyen çalışmaların az olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın bu konudaki eksikliği gidererek alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Mesleğe yönelik tutumlar ve mesleki benlik saygısının, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumuna ile ilişkilerinin incelenmesinin bu alandaki çalışmalara katkısının olacağı düşünülmektedir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırmanın Alt Amaçları:

1. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.
2. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın medeni durum değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.
3. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın görevdeki unvan değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.
4. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın görev yapılan yer değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.
5. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın yönetici ilişkileri değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.
6. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.

7. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın okul türü değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.

8. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın gelir düzeyi değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğini incelemek.

1. 2. Araştırmanın Hipotezleri

1. Mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısı okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklar.

2. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu cinsiyete dayalı olarak farklılık gösterir.

3. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu medeni duruma dayalı olarak farklılık gösterir.

4. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu görevdeki unvana dayalı olarak farklılık gösterir.

5. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu görev yapılan yere dayalı olarak farklılık gösterir.

6. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu yöneticilerle kurduğu ilişkiye dayalı olarak farklılık gösterir.

7. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu mesleki kıdeme dayalı olarak farklılık gösterir.

8. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu görev yaptığı okul türüne dayalı olarak farklılık gösterir.

9. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu gelir düzeyine dayalı olarak farklılık gösterir.

1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen birçok faktörün olduğu düşünülmektedir. Sosyal ve ekonomik sebepler, teknolojik gelişmeler, okuldaki fiziksel yetersizliklerin olması, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile olan ilişkiler, sınıfların kalabalık olması, çalışılan yaş grubu ve iş yoğunluğunun çok olması, öğretmenlerin performansını etkileyerek işlerinden doyum almalarını engelleyebilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları ile mesleki benlik saygıları onların okuldaki performanslarını etkileyebilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, öğretmenlerde iş doyumunu çeşitli değişkenler açısından birçok araştırmada incelenmiştir. Ancak okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumlarının ve mesleki benlik saygısının iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği çalışmaların

az olduğu görülmüştür. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların, okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumlarını ve mesleki benlik saygısının belirlenmesi iş doyumunu ile ilişkisinin tespiti, öğretmenlerin motivasyon artışına, etkililiğine, verimliliğine ve üretkenliğine, performans düzeylerinin belirlenmesine yardımcı olabileceği düşünölmektedir. Aynı zamanda araştırma ile okulların işlevselliğinde önemli rolleri olan öğretmenlerin iş doyumuzluğuna etki eden kişisel ve mesleki değişkenlerin tespiti ve elde edilecek bilgilerle eğitim-öğretime ve öğretmen yetiştiren kurumlara katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Samsun ili ve ilçelerinde MEB'e bağlı bağımsız anaokulu ve ilköğretim bünyesinde yer alan ana sınıflarında görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlıdır.

1. 5. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcıların sorulan sorulara içtenlikle ve yansız olarak cevap verdikleri kabul edilmektedir.

1. 6. Tanımlar

Tutum: Bireye atfedilen, bireyin belirli bir soyut ya da somut nesneye karşı gösterdiği bir duygu, inanç ve davranış eğilimidir (Baron ve Byrne, 1977: 95).

Mesleki benlik saygısı: Mesleki bir tercihe dönüştürölmüş, birey tarafından meslek ile ilgili olarak kabul edilen benlik yüklemelerine ilişkin bireyin oluşturduğu değerlilik yargısıdır (Arıcak, 1999).

İş doyumunu: İşin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu duygudur (Robbins ve Judge, 2012: 77).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

2. 1. 1. İş Doyumunu Kavramı ve Tanımı

Yaşamda çok çeşitli doyum alanları vardır. Bunların en önemlilerinden biri, yapılan işten sağlanan doyumdur. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağlardan biri yapılan iştir (Yeşilyaprak, 2001). Telman ve Ünsal'a (2004) göre iş, hayatın önemli bir parçasıdır ve çalışanlar yaklaşık 25-30 yıl, günün büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedir. Günümüzde bu süre yaklaşık olarak 40 seneye çıkmaktadır.

Doyum; beklentilerin, isteklerin ve ihtiyaçların karşılanması durumudur. Kişinin beklentileri, istekleri ve ihtiyaçları karşılandığı zaman yüksek bir doyumdan söz edilebilir (Olorunsola, 2010). Doyum, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıklarının bir göstergesi (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 160) olarak da ifade edilir.

İş doyumunu, birçok araştırmacı tarafından farklı olarak tanımlanan bir kavramdır. İş doyumunu, çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutum ve kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2004; Erdoğan, 1999). Aynı zamanda iş görenlerin sahip oldukları işteki rollerine karşı göstermiş oldukları duygusal tepkidir (Chen, 2007; Kutaniş ve Bayraktaroğlu, 2002; Tütüncü ve Çiçek, 2000). Özdevecioğlu (2003: 695) iş doyumunu beklenti ve çıktı düzeyleri arasında duygu ve düşünce boyutlarında gözlenen tutumlar olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu, çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamı (Çarıkçı, 2000: 155), kişinin işe ve işe bağlı faktörlere karşı olan tepkileri (Friday ve Friday, 2003: 429) şeklinde de tanımlanmaktadır.

Hayran ve Aksayan'a (1991) göre iş doyumunu, çalışan kişinin yaptığı işi, iş ortamını ve çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. İş doyumunu; kişinin işi ile ilgili kendini mutlu (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000) ve huzurlu hissetmesidir. İş doyumunu da diğer tutumlar gibi duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerden etkilenecek oluşmuş bir tutumdur. Çalışan birey çoğunlukla iş doyumunu kapsamında birtakım tutumlar geliştirebilir (Akkurt, 2008).

İş doyumunu; çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerini, beklentilerini karşılama düzeyinde; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerine (Günay ve Durmuş, 2007) katkı sağlar. İşe karşı gösterilen tepki pozitif (olumlu) ise iş doyumunu,

işe karşı gösterilen tepki negatif (olumsuz) ise iş doyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Kutaniş ve Bayraktaroğlu, 2002; Tütüncü ve Çiçek, 2000). Kişi çalıştığı işten doyum sağlamıyorsa işine karşı olumsuz duygular geliştirir. Bu duruma bağlı olarak iş verimsizliği, işi aksatma, işle ilgili sürekli şikâyetler, psikolojik sorunlar vb. yaşanabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2011). Birey yaptığı işten doyum sağlarsa, işine sahip çıkma, kendini işle ilgili geliştirme, yaratıcı fikir ve uygulamalar sergileme, sosyal yaşamdan keyif alma ve mutlu olma (Keser, 2006) gibi duygular sergiler. İş doyumuna ulaşan kişi olumlu davranışlarını işyerine, topluma ve ailesine yansıtır. Hayata daha dinamik ve daha iyimser bakar (Özkalp ve Kirel, 2010: 123).

İş doyumunda üç önemli etken vardır. Bunlardan ilki, iş doyumuna verilen duygusal tepkidir. Bu tepki görülmez fakat anlaşılır. İkincisi sonuçlara atfedilen değerdir. Çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı, beklentilere ne kadar yaklaştığı ya da ne kadar aştığı duruma göre belirlenir. Aynı işyerinde ve aynı bölümde çalışan bireylerden birinin üyelere göre daha fazla çalıştığı halde daha az ödüllendirilmesi durumunda işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine sebep olabilir. Bu durumun yaşanması bireylerde iş doyumsuzluğuna sebep olur. Çalışanlar, kendilerine eşit davranıldığını ve adil bir ücret dağılımının yapıldığını hissedерlerse, işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirirler. Dolayısıyla takınılan bu tutum iş doyumuna olumlu şekilde yansır. Üçüncü etken ise iş doyumunun birbirleriyle ilişkili tutumları içermesidir. İşin kendisi, ücret, terfi olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları bireylerin işlerine karşı tutumlarını belirlemede (Luthans, 1995) etkili bir yere sahiptir.

İş doyumunu ile ilgili olarak farklı kuramlar geliştirilmiş ve pek çok araştırma yapılmıştır. Aşağıda kısaca bu kuramlara değinilmektedir.

2. 1. 2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu kuramları iki grup altında toplanabilir; 1) Kapsam Kuramları (klasik kuramlar) ve 2) Süreç Kuramları. Kapsam kuramları iç faktörlere, süreç kuramları dış faktörlere vurgu yapar. Kapsam kuramları davranışın amacını (öncesini) dikkate alır. Süreç kuramları ise davranışın sonucunu değerlendirir (Akkuş, 2010).

2. 1. 2. 1. Kapsam Kuramları

Kapsam (içerik) kuramı, kişinin içinde bulunduğu ve onu davranışa yönlendiren faktörlerin anlamına önem verir. Aynı zamanda kişiyi “neyin” güdülediğini, kişilerin gereksinimlerinin neler olduğunu ve bunları nelerin karşıladığını ele alır. İçerik kuramları,

bir yandan da kişinin içinden gelen ve kendisini davranışlara sevk eden faktörleri inceler (Baysal ve Tekarslan, 1996: 111; Önen ve Tüzün, 2005: 31).

2. 1. 2. 1. 1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (1976) tarafından geliştirilen ve günümüzde yaygın olarak bilinen bu kuram, bireysel ihtiyaçları fizyolojik ve psikolojik boyutlarda ele alarak inceler ve bu ihtiyaçların hiyerarşik bir yapı gösterdiğini iddia eder (Barxol ve Martin, 1991). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre doyurulmayan bir ihtiyaç, kişide rahatsızlık oluşmasına yol açarak doyurulma isteğini ortaya çıkarır. Maslow'a göre hiçbir ihtiyaç tamamen doyurulamaz (Özalp ve Kirel, 2010: 281-282).

Maslow'a göre her insanda beş hiyerarşik ihtiyaç vardır. Bunlar;

1. *Fizyolojik İhtiyaçlar*: İhtiyaçlar hiyerarşisinin başlangıç noktası ve ilk basamağıdır. Bireyin bedeni için gerekli olan yiyecek, içecek, uyku, cinsellik ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Bunlar temel ihtiyaçlardır ve bir sonraki gereksinimlere doğru ilerleyebilmek için öncelik bu ihtiyaçların doyurulması olmalıdır (Yazgan- İnanç ve Yerlikaya, 2012: 316).

2. *Güvenlik İhtiyacı*: Kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının belli ölçüde karşılanması durumunda hiyerarşideki ikinci basamaktaki güven ihtiyacı baskın hale gelir. Güvenlik ihtiyaçları korku, endişe ve karmaşadan uzak olma, emniyet, istikrar, korunma ve düzeni içermektedir (Yazgan- İnanç ve Yerlikaya, 2012: 315).

3. *Ait Olma, Sevgi ve Sosyal İhtiyaçlar*: İnsanın fizyolojik ve güvenlikle ilgili ihtiyaçları giderildikten sonra birey; sosyal bir gruba ait olmak, başkalarıyla beraber olmak, birlikte çalıştığı kişiler tarafından kabul edilmek ister (Eren, 2001). Başkaları tarafından sevilme, onları sevme, bir gruba dâhil olma, arkadaş edinme ilişkileri gibi duygusal ve toplumsal gereksinimler ön plandadır (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003).

4. *Saygınlık ve Statü İhtiyaçları*: Bu basamakta insanlar tarafından kabul görme, saygı duyulma, takdir edilme ve benzeri gereksinimler söz konusudur (Fındıkçı, 2002). İnsanlar kendilerini yeterli görmek, başarılı biri olarak algılamak, beğenilmek ve saygı duyulan kişi olmak isterler. Eş ve arkadaşlara sahip bir birey; öz saygı ve beğenilme ihtiyacının karşılanmaması durumunda aşağılık duygusuna kapılır ve cesareti kırılır (Burger, 2006: 433-434). Bu ihtiyaçların giderilmesi durumunda bireyin moral düzeyi yükselir (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003).

5. *Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları*: Bireyin arzu ettiği işi yapması, arzu ettiği yere gelmesi, başarması, üretmesi ve kendini kanıtlamak istemesi gibi ihtiyaçları içerir (Fındıkçı, 2002). Maslow'un teorisinde en üst basamakta bulunan bir ihtiyaçtır. Diğer dört ihtiyacın tatmin edilmesi sonrasında hissedilen bir ihtiyaçtır. Bu basamak, sahip olunan

tüm yetenekleri en yaratıcı tabloda kullanma güdüsünü, gelişmeyi, kişinin potansiyeli kullanmasını, yeteneklerinden faydalanmayı kapsar (Robbins ve Judge, 2012: 205).

Maslow'a göre kişi, öncelikle en alt basamaktaki ihtiyaçlarını tatmin etmek ister. Örneğin; karnı aç olan bir çalışana, belge verilmesi ya da övgülerle motive edilmesi mümkün değildir. Bu durumda yöneticiler, çalışanların ne tür ihtiyaçlar içerisinde bulunduğunu anlamalı ve ihtiyaçlarını giderecek yöntemlerle örgüt amaçları doğrultusunda onları yönlendirebilmelidir (Güney, 2007). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi

2. 1. 2. 1. 2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Frederick Herzberg ile arkadaşları Mausner ve Synderman üniversite öğrencilerinin de yardımıyla, 200 muhasebeci ve mühendisin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada çalışanları nelerin güdülediğini anlamak için güdülemede Herzberg modeli olarak bilinen "çift etmen" kuramını geliştirmişlerdir (Sağlam, 2006). Herzberg'in kuramına göre çalışanların güdülenmesini etkileyen iki etmen vardır. Bunlar; hijyen ve güdüleyici etmenlerdir.

Hijyen etmenleri, doğrudan doğruya işin içeriği ile ilgili olmayıp işin daha çok çevresel (dışsal) koşulları ile ilgilidir (Güney, 2007). Hijyen etmenleri; ücret, iş güvencesi,

statü, çalışma şartları, yönetici davranışları, yöneticilerle, çalışma arkadaşlarıyla ve deneticilerle olan ilişkilerdir. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Bu etmenlerin mevcut olması kişinin işe güdülenebileceği asgari koşulları ayarlamaya yardımcı olur (Koçel, 1998: 515).

Güdüleyici etmenler ise işin içeriği (içsel) ile ilgilidir. Bu faktörler başarı, takdir görme, terfi imkânları, işin içeriği ve gelişme olanakları ve sorumluluktur (Davis, 1982; Robbins ve Toker, 2006). Herzberg'in çift etmen kuramına göre bireyin işinden doyum sağlayıp sağlamaması iki boyut olarak düşünülmelidir. Birinci boyut; işin özü olup işin yetenek ve ilgiye uygun olması, güdüleyici olması ve işi başarabilme gibi faktörleri içermektedir. Diğer boyutta ise iş ortamının kötü olması, iş arkadaşları ile geçinememe ve ücretin yetersizliği gibi doyumsuzluğa sebep olabilecek faktörler yer almaktadır (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1998: 15).

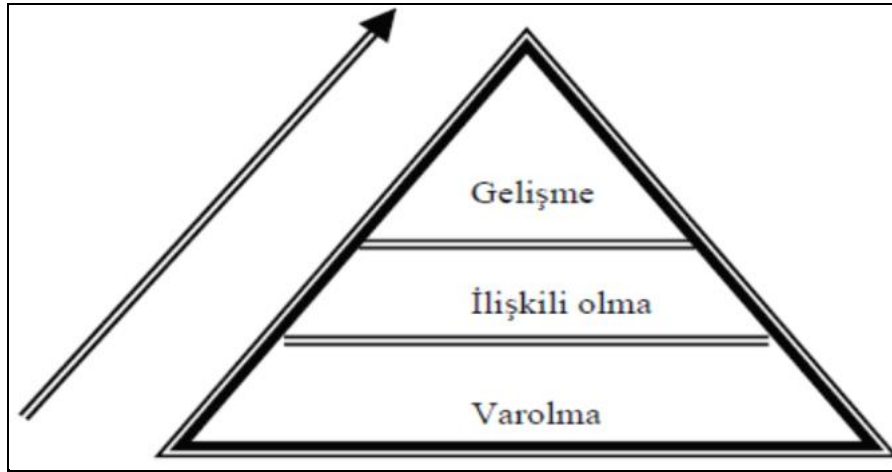
2. 1. 2. 1. 3. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Maslow'un gereksinim hiyerarşisi kuramı ile yakından ilişkisi bulunan kuram Clayton P. Alderfer (1980) tarafından geliştirilmiş olup, daha çok Maslow'un beş boyutta düşünülen ihtiyaçlar hiyerarşisinin üç boyutta incelenmesi gerekliliği üzerinde durmuştur (Aydın, 2000: 98).

1. *Varlık İhtiyaçları:* Yiyecek, içecek, barınma gibi insanların doğuştan sahip oldukları ihtiyaçlardır.

2. *Sosyal İlişki ihtiyaçları:* İnsanlar, toplum içinde yaşadıkları için başka insanlarla ilişki kurmak zorundadırlar. Normal bir insanın toplum içerisinde başkaları ile ilişki kurmaksızın yaşantısını sürdürebilmesi mümkün değildir. İnsan sosyal bir varlık olduğu için diğer insanlarla bir arada olmak, duygu ve düşüncelerini paylaşmak ister.

3. *Gelişme İhtiyaçları:* İnsanlar kendilerini geliştirmeye ihtiyaç duyarlar. Herhangi bir işte başarı elde etme, tanınma, kabul edilme gibi ihtiyaçlardır. Maslow'un teorisinde olduğu gibi, Alderfer'e göre de, insanlar varlık ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra bir sonraki basamaktaki ihtiyaçlarını ve daha sonra da diğer üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar (Barlı, 2007). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır. Öncelikle alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli ve daha sonra üst düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmelidir (Koçel, 2001: 516). Alderfer İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Çelebi, 2012) Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Alderfer'in ihtiyaçlar hiyerarşisi

2. 1. 2. 1. 4. Başarı İhtiyacı Kuramı

David McClelland (1955) tarafından geliştirilen kuram, ihtiyaçların öğrenme ile sonradan kazanıldığını savunur. McClelland'a göre insan üç tür ihtiyacın etkisi altında davranır (Tutar, 2013: 123). Bunlar;

1. *Başarma İhtiyacı*: Kişiler, gelişmeye odaklanmıştır ve belirlemiş olduğu birtakım standartlara ulaşma ve başarma arzusundadır (Robbins ve Judge, 2012: 210). Bu kişiler başarılı sonuçlar ve hemen geri bildirim alacakları durumları tercih ederler ve aynı zamanda kendilerine zor hedefler belirleyerek risk alırlar. Sorunlardan hoşlanırlar ve sorunlara yeni ve yaratıcı çözümler getirebilirler. Ayrıca bu kişiler, yeni fikirlerin değerli birer kaynağı olarak gösterilirler (Çetinkanat, 2000).

2. *İlişki (bağlanma) İhtiyacı*: Bu gereksinimin hâkim olduğu kişiler, zamanın büyük bir kısmını aile ve arkadaşlarını düşünmekle geçirirler. Bağlanma gereksinimi, başka insanlarla ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade eder. Birçok yönüyle bakıldığında Maslow'un sosyal gereksinimleriyle benzerlik gösterir. Yüksek düzeyde ilişki gereksinimine güdülenmiş bireyler, tek başlarına çalışmaktansa daha çok başkalarıyla çalışmak isterler.

3. *Güç Kazanma İhtiyacı*: Kişi, başkaları üzerinde güç ve otorite kaynaklarını genişletme, etkisi altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını göstermektedir (Koçel, 2001: 390). Aslında bu ihtiyacın en önemli özelliği kişinin çevresindekileri etkileyerek belirli bir şekilde davranmalarını sağlamayı hedeflemesidir (Robbins ve Judge, 2012: 210).

McClelland'a göre ihtiyaçlar öğrenilir ve davranışa etki etme potansiyellerine göre kişiden kişiye değişen bir hiyerarşi izler. İnsanlar yaşam süreçlerinde çevrelerinde gelişen olayları negatif ya da pozitif duygularla birleştirerek öğrenirler. Dolayısıyla başarı,

yaşantıları ve beraberinde haz duygularıyla pekiştirilir. Sonuç olarak başarıma ihtiyacı kişinin duygu hiyerarşisinde en üst basamakta yer alır (Önen ve Tüzün, 2005: 47).

2. 1. 2. 1. 5. Fromm'un İhtiyaç Teorisi

Erich Fromm, Alderfer ve Maslow'un teorilerine ilave olarak iki ihtiyaç eklemiştir. Bunlar, "amaç edinme" ve "bir dünya görüşü" ihtiyaçlarıdır (Aytaç, 2005: 35-36).

1. *Amaç Edinme İhtiyacı*: İnsanların amacının olması, bireyin yaşamında olması gereken kişiyi hayata bağlayan en önemli unsurlardandır.

2. *Bir Dünya Görüşü İhtiyacı*: İnsanların kendilerini kanıtlayabilmeleri, bazı şeyleri tek başlarına yapabilmeleri için bir düzen gereklidir. Düzen olmadığında bireyler kaygılı, korkak ve endişeli olurlar. Bu durumda bireyin ayakta kalabilmesi için kararlı bir karakter sergilemesi önemlidir. Bu çerçevede bireyin sağlam bir dünya görüşünün olması önem kazanmaktadır (Keser, 2011: 89).

2. 1. 2. 2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, iş görenin işten doyumun nedenlerini ve bunun nasıl gerçekleştiğini ele almaktadır. İşten doyumun; gereksinimler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenlerini sınıflandırmaktadır (Türk, 2007). Bu kuramın ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl doyum sağladıkları konusudur. Başka bir ifadeyle, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması nasıl algılanabilir sorusu, süreç kuramlarının cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece biridir. Bu içsel faktörlere ek olarak pek çok dışsal faktör de kişinin davranışı ve doyumunu üzerinde rol oynamaktadır. Süreç kuramları aşağıdaki şekilde özetlenir (Koçel, 2001:517).

2. 1. 2. 2. 1. Ümit (Beklenti) Kuramı

Ümit (beklenti) kuramının teorisyeni Vroom'dur. Vroom'a (1964) göre motivasyonun bağlı olduğu iki kavram vardır. Bunlar; kavramsal değer ve beklentidir. Kavramsal değer, ödülün kişi açısından ifade ettiği anlamı açıklamaktadır. Başka bir deyişle kişinin belirli bir çaba sarf edeceği düşünüldüğünde, elde edeceği ödülü isteme derecesini göstermektedir. Çalışanlar, her ödüle aynı şiddet düzeyinde olumlu yaklaşmayabilir. Örneğin, kimi çalışanlar için terfi etmek; sorumlulukların ve iş yükünün artması anlamına, kimi çalışanlar için ücret artışı ya da statü anlamına gelmektedir (Eren, 2001: 534; Koçel, 2005: 649).

Beklenti, kişinin göstereceği çaba sonucunda iş başarısına ulaşma arzusunu ifade eder. Dolayısıyla beklenti, kişinin davranışı gerçekleştirebilmeye dönük öznel olasılığı

ifade etmektedir. Öznel olasılık, kişinin davranışı gerçekleştirme yönündeki inancı olup, bu inancın düzeyi değişken olabilmektedir. Beklenti, iş görenin belirli bir çaba göstermesi sonucunda belirli bir sonuca ulaşacağına olan inancını ifade etmektedir (Önen ve Tüzün, 2005: 56-57).

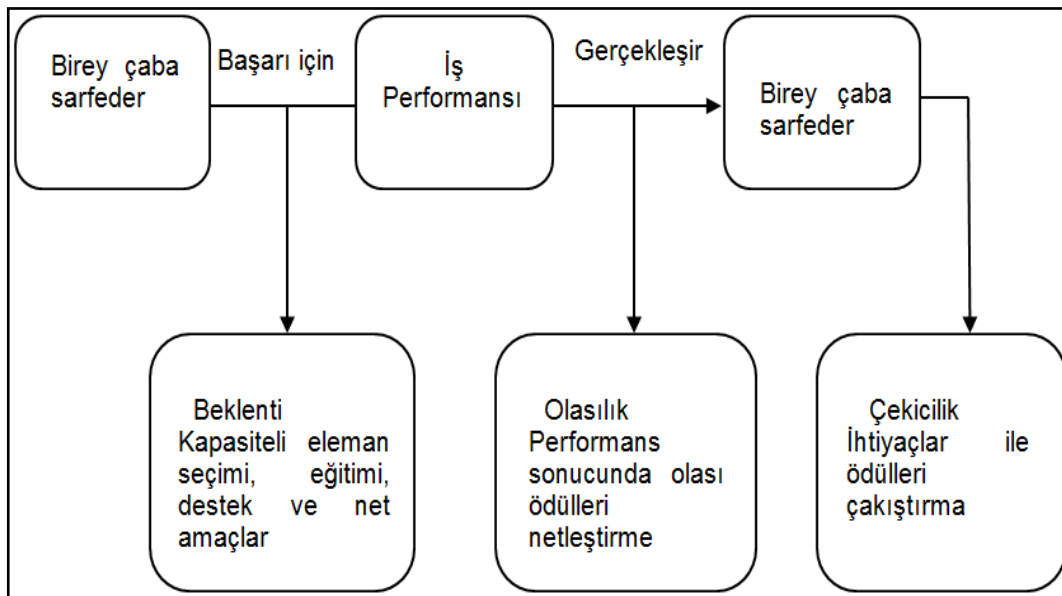
Beklenti kuramı için önemli olan, sonuçların gerçek değeri değil kavramsal değeridir. Buna göre herhangi bir sonucun kişiyi ilk anda motive etme gücü, kişinin o sonucu gelecekte kazanmayı umduğu olumlu getirilere bağlı (Tevrüz, 1999: 79) olduğunu söylemek mümkündür. Ümit (beklenti) kuramları aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

1. *Beklenti (Performans ve Ödül İlişkisi)*: Bu kuramda başarı, büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Bireyin kendisine verilecek ödülü arzulamasını ve göstereceği gayret ile kendinden beklenen başarıya ulaşacağına inanmasını (Eren, 2001: 528) ifade etmektedir.

2. *Amaçsallık ve Olasılık (Performans ve güç ilişkisi)*: Gösterilen performans ile alınacak ödül arasındaki ilişki çalışana ödül verilmesi sözü ile ne kadar motive edildiğinin göstergesidir.

3. *Çekicilik*: Birey başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri arzulamalı ve ödüller onun için bir değer ve anlam taşımalıdır. Eğer ödül birey için yüksek değer taşıyorsa daha çok çaba göstermesine ve daha çok motive olmasına katkı sağlar (Özkalp ve Kirel, 2010: 293).

Vroom'un beklenti kuramı Şekil 3'deki gibidir (Altuğ, 1997: 89).



Şekil 3. Vroom'un beklenti kuramı

2. 1. 2. 2. 2. Eşitlik Kuramı

Adams'ın "Denge Kuramı" daha çok, adil olma kavramı üzerinde durmaktadır. Bu kurama göre, çalışanlar işi yapmak için gerekenler ile harcadıkları çaba karşılığında aldıklarını karşılaştırma eğilimindedirler. Bir çalışanın iş yükünün karşılığında verilen ödül (ücret, prim, vd.), dengeli ve adil olmalıdır. Eğer iş yükü fazla, ödül az olursa çalışan kişinin motivasyonu ve performansı, bu sebeple işletmenin verimi de düşebilir. Tam tersi durumda ise, iş yükü az, ödüller fazla olursa, çalışan az çalışmaya yönlendirilmiş olur; dolayısıyla çalışandan yüksek verim alınmaz (Önen ve Tüzün, 2005: 52).

Çalışanlar, sonuçlara bakarak kendi adalet/ adaletsizlik düzeylerini algırlar ve diğerleriyle kendi çıktılarını karşılaştırma eğiliminde olurlar. Çalışanların girdileri; deneyim, yaş, cinsiyet vb. bireysel özellikleri, çıktıları ise; ödül (prim, ücret, vb.), tanınma ve benzeri unsurlardır (Altuğ, 1997: 89). Çalışanlar, girdi ve çıktıların değerlendirilmesini yalnız kendileri için değil başkaları için de yaparlar. Eğer bir kişi başkalarının kendisinden daha az veya daha fazla ödül aldığına inanırsa eşitsizlik hissi yaşayabilir (Canbay, 2007).

2. 1. 2. 2. 3. Amaç Kuramı

Latham ve Locke (1979) tarafından geliştirilen kurama göre, çalışanların işlerindeki başarılarının belirleyicisi kişisel amaçlarıdır. İnsanların kendileri için belirledikleri amaçlar ve bu amaçları başarma kendileri için ödül olacağından, bu amaçlar için güdülenirler. Locke, kendileri için yüksek amaç saptayanların daha çok çalışıp daha yüksek performans gösterdiklerini ileri sürer (Günbayı, 2000: 42).

Amaç kuramında, iş görenler kendilerinin belirlediği ya da başkalarının ortaya koyduğu ve kendilerinin benimsediği amaçlara ulaşmak için çalışırlar. (Akın, 2006: 51). Başka bir ifadeyle; amaç kuramına göre, çalışanlar işlerinde, kendilerine uygun hedefler belirlemekte ve bu hedeflere ulaşmak için çaba harcamaktan memnun olmaktadır. Bu memnuniyet çalışanları belirledikleri hedefi gerçekleştirmeye güdüler (Başaran, 2008; Eren, 2008).

2. 1. 2. 2. 4. Davranışsal Şartlandırma Kuramı

Davranışçı öğrenme kuramlarının öncülerinden Pavlov ve Skinner, yaptıkları deneyler sonucunda sonucu haz verici olan bir davranışın tekrarlanma olasılığının yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna karşı sonuçları olumsuz bir davranışın tekrarlamadığını belirtmişlerdir (Eren, 2001: 540). Bu durum diğer bir davranışçı Thorndike tarafından "Etki Yasası" olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu durum aşağıda sıralanan davranışçı değişkenlerle açıklanmaya çalışılmıştır.

1. *Edimsel Davranış*: Organizmanın gösterdiği davranışların doğal uyarıcısını bulmak her zaman mümkün değildir. Davranışların her birinin altında yatan ayrı ayrı uyarıcılar bulmak kolay değildir. Psikolojide bu tür davranışlara edimsel (operant) davranış denir (Cüceloğlu, 2007: 144). Edimsel davranış pekiştirme yoluyla kazanılır. Bireyin davranışları pekiştirilirse edimsel davranış ortaya çıkar.

2. *Olumlu (Positive) Pekiştireç*: Ortama konulduğunda belirli bir davranışın yapılma olasılığını artıran uyarıcılara olumlu pekiştireç denir (Sönmez, 2004). Bir davranışın pekiştirilebilmesi için, olumlu pekiştirecin güdüye uygun olması gerekmektedir. Örneğin; eğer hayvan aç ise onun için en uygun pekiştirecin yiyecek olması gerekir (Morgan, 2011: 80). Olumlu pekiştirecin hedefi istenen davranışın sürekliliğini sağlamaktır. Bu tür pekiştireçler verilerek davranışın performansını arttırmaya çalışılır. Örneğin çalışma ortamındaki bireyin sergilediği olumlu davranışlar maaş, prim ve statü gibi unsurlarla desteklenirse bunlar çalışanın iş doyumunu artırır.

3. *Olumsuz (Negative) Pekiştireç*: Ortamdan çıkarıldığında belirli bir davranışın yapılma olasılığını artıran uyarıcıya olumsuz pekiştireç denir (Senemoğlu, 2004: 151). Çalışma ortamında bulunan ve bireyin performansını olumsuz yönde etkileyen çevresel unsurlar, ortamdan çekilirse bu durum işten alınan hazzı artırır.

4. *Cezalandırma*: İstenmeyen davranış için organizmanın rahatsız edici bir uyarıcı ile karşı karşıya bırakılması veya hoşlandığı bir uyarıcıdan mahrum bırakılması durumudur (Bacanlı, 2004: 171). Örneğin; işine sürekli olarak geciken bir çalışana yazılı bir uyarının verilmesi, çalışanın bu davranışından vazgeçmesine neden olabilir (Önen ve Tüzün, 2005: 62).

5. *Sönme*: Pekiştirici uyarıcının ortamdaki kaldırılmasıyla davranış sıklığında bir azalma ve en sonunda edim düzeyine inme görülür. Pekiştirilmenin yapılmamasıyla davranış, pekiştirilmeden önceki düzeyine düşer (Senemoğlu, 2004: 56). Bu kurama göre iş doyumunun sürekliliği için bireyin zaman zaman pekiştirilmesi gerekir. Aksi durumlarda performans azalır ve iş doyumunu düşer.

Yöneticilerin dikkat etmesi gereken nokta, kişiyi motive etmede ödüllerin etkili olduğu gerçeğidir. Ödül verirken zamanlama çok önemlidir. İstenilen davranışın hemen ardından ödül verilmesi o davranışı pekiştirir. Aradan çok zaman geçmesi, ödül ile davranış arasındaki bağı gözden kaçmasına neden olur. Ayrıca kişilerin ihtiyaçlarının farklı olmasından dolayı almak istedikleri ödüllerde de farklılık olur. Yöneticilerin ödül uygulamasında bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Güney, 2007). Geliştirilen kuramlar dikkate alındığında, iş doyumunun pek çok değişkenle ilişkili olduğu gözlemlenebilir. Kuramsal bakış açısı, değişkenlerin yapısını ve niteliğini belirlemede

etkilidir. İş doyumunu araştırmalarına bağlı olarak oluşan kapsamlı literatür dikkate alınmaya çalışılarak, aşağıda iş doyumunu etkileyen değişkenler incelenmeye çalışılmıştır.

2. 1. 3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, çevresel (örgütsel) ve bireysel faktörler olmak üzere iki grup altında toplanabilir. Çevresel (Örgütsel) faktörler; işin kendisi, ücret, yönetim ve yönetici, çalışma grubu, çalışma koşullarıdır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, kişilik, kıdem, medeni durum, öğrenim durumu, moral, motivasyon ve verimliliklerdir.

2. 1. 3. 1. Çevresel (Örgütsel) Faktörler

2. 1. 3. 1. 1. İşin Kendisi

İşin kendisi çalışanların motivasyonu üzerinde etkilidir. İşin kendisi denildiğinde, işteki kontroller, çalışana tanınan otonomi, işin içeriğindeki çeşitlilik, tekdüzelik, işin konusu, işin süreçleri gibi özellikler kastedilmektedir. Tekdüze işler genelde çalışanlar için sıkıcı olmakla beraber çalışanı güdüleyici etkiye sahip değillerdir. Böyle bir durumda bu tip işleri zenginleştirmek, genişletmek ve cazip hale getirmek gerekir. Bunlardan biri, bireylere verilen otonomidir. Bireye tanınan otonomi iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Barlı, 2007). İş niteliğinin artırılması ile genel olarak işten duyulan doyum artmaktadır (Kağan, 2010: 20).

Kuşkusuz iş doyumunu araştırmaları farklı mesleklerle ilişkilendirilerek yapılmıştır. Ancak bu çalışma öğretmenlik mesleği ile sınırlandırıldığı için genelde öğretmenler üzerinde yapılan farklı çalışmalara değinilmeye çalışılmaktadır. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunun bir boyutu olan “iş ve niteliği” kriteri, öğretmenlerin en doyumlu oldukları ilk kriter olarak bulunmuştur (Erdönmez, 2004). Kaya'nın (2009) alışmasında da mesleği kendine uygun bulanların iş doyum düzeylerinin, mesleği kendine uygun bulmayanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006), işin kendisine verilen önemin, özel sektörde çalışanlara oranla, kamuda çalışanlar arasında daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

2. 1. 3. 1. 2. Ücret

Ücret, iş görenin işletmeye girme nedeni ve aynı zamanda onun işletmeye sürekli bağlanması için en güçlü araçtır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 148). Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi

belirlenmektedir (Aşık, 2010: 41). Ayrıca ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise, iş görenin işine karşı tutumu olumlu olur. İş doyumunu açısından ücretin, diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir (Erdoğan, 1999: 39).

Yapılan bir araştırmada (Robbins ve Decenzo, 2001: 145) “paranın çalışanın performansı ile ilişkilendirildiğinde bir motivasyon aracı olarak anlam kazandığı” belirtilmektedir. Çalışanlar, performansları ve elde ettikleri ödüller arasında sıkı bir bağ olduğuna inanırsa, o zaman para çalışanları motive eden bir unsur olur. Ücret, özellikle gelişmekte olan ve enflasyonu yüksek olan ülkelerde diğer özendirici araçlara oranla daha etkilidir. İş görenlerin önüne çeşitli alternatif motivasyon araçları sunulduğunda, tercihin genelde ücretten yana olduğu görülmektedir (Alkış, 2001: 71).

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, ücretin fizyolojik bir güvence ve aynı zamanda daha üst ihtiyaçların karşılanması için gerekli bir araç olduğunu göstermektedir. Kişiden kişiye değişse de ücret iş başarısı ve yükselme ölçütü olarak değerlendirilebilmektedir. Yükselme ile ücret, arasında doğrusal bir ilişki olduğu (Barlı, 2007) söylenebilir. Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, performansı etkileyen ekonomik sorunların ilk üçünün sırasıyla “Öğretmenlik mesleğinin ekonomik olarak doyum sağlayacak olanaklar sunmaması”, “Ek ders ücretlerinin yetersiz olması” ve “Sergilenen performansla alınan ücret arasında bir orantısızlığın olması” olarak belirlenmiştir (Erdem, 2010).

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin aylık gelirlerine göre değişmediğini gösteren çalışmalara (Gürbüz, 2008; Mete, 2006) da rastlanmaktadır. Aynı zamanda aylık gelirlerine göre iş doyumunun değiştiğini gösteren (Çelik, 2003; Heller, Judge ve Watson 2002; Kağan, 2010; Marx ve Granger, 1992; Weaver, 1980) çalışmalar da mevcuttur. Kim ve Loadman (1994), öğretmenlerin iş doyumunu inceledikleri çalışmada, ücretin dışsal doyumunu arttırdığı bulgusuna ulaşmışlardır.

2. 1. 3. 1. 3. Yönetim ve Yönetici

Yönetim, iş gücü, sermaye, teknik donanım vb. gibi örgütsel kaynakların, örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere etkin bir şekilde koordine edilmesidir (Rachman, Mescon, Bovee ve Thill, 1993: 154). Örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının koordine edildiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003). Örgütte birçok çalışan bir araya gelerek güç ve eylem birliği yapar (Güneya, 2011: 3).

Yönetici, belli bir zaman dilimi içinde, değişken çevre koşullarında belirli amaçları gerçekleştirmek üzere insan ve madde kaynaklarını uyumlu bir şekilde bir araya getiren ve

çalıştıran kimsedir (Eren, 2001). Belli bir amaç uğruna bir araya gelen insanları hedefe ulaşmak için ahenkli ve işbirliği içinde etkili yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan (Erdoğan, 2008: 41) kişi olarak da tanımlanır. Kurumları etkileyen yakın ve genel çevre koşulları göz önünde bulundurduğunda, yöneticiyi, sistem içinde ve dışında değişen durumlara göre dengeleri yeniden kuran kişi olarak tanımlayabilmek mümkündür (Açıkalın, 1995: 6).

Yapılan bir araştırmaya göre yöneticilerinden görmüş oldukları liderlik davranışlarının düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumlarında da artış olduğu gözlenmiştir (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Chittom ve Sistrunk (1990) tarafından yapılan çalışmada da yöneticilerin liderlik davranış algısı ve öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda özel okullarda çalışan öğretmenlerin yöneticiler tarafından güdülenme düzeylerinin devlet okullarında çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Karaköse ve Kocabaş, 2006; Sönmezer ve Eryaman, 2008). Öztürk (2012) de benzer bir çalışma ile okul müdürlerinin tutumlarının öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2. 1. 3. 1. 4. Çalışma Grubu

Bir kurumdaki iş arkadaşları, tatmin edici iş boyutlarından biridir. Klasik bir iş ortamı dikkate alındığında, iş gören çalıştığı iş yerinde yönetici ve üstlerden daha çok iş arkadaşıyla iletişimde bulunur (Sıgır ve Basım, 2006). Bazı bireyler işlerini sevmese de iyi bir iş grubunda yer almaları çalışma yaşamından zevk almalarına neden olabilir. Birbirleri ile iletişime girmeyen çalışanların tek başlarına kalmaları onları sosyal yalnızlığa iter bu da iş doyumunu azaltır (Başaran, 2000: 220).

Tutumları diğerlerinin tutumlarıyla benzerlik gösterirse onlardan kabul görür ve amaçlarına onlar aracılığıyla ulaşabilirse çalışanlar daha yüksek bir iş doyumunu geliştirir (Silah, 2005: 120). Diğer çalışanlarla iyi geçinen, grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan çalışan daha fazla iş doyumunu yaşar (Ağayev, 2006: 21). Çelik (2010), kişinin içinde bulunduğu grubun iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Eğitim uygulamalarının sürdürüldüğü örgütsel yapı; alınan eğitimin düzeyi, yapılan işin niteliği ve karşılaşılan sorunların yapısı bakımlarından farklılık gösterdiği için, iş doyumunu ile ilişkisi daha anlamlı hale gelmektedir (George ve Jones, 1996). Heller (1993), öğretmenlerin iş doyumununun meslektaş ilişkilerinden etkilendiğini tespit etmiştir. Çalışmanın bu bulgusu; Castillo, Conklin ve Cano (1999) tarafından yapılan araştırmanın bulgusu ile örtüşmektedir. Çelebi (2012), öğretmenlerin en çok kişiler arası ilişkiler, en az ise çalışma şartları boyutunda doyuma ulaştıkları bulgusuna ulaşmıştır. Hurlbert (1991), çalışma arkadaşları ile kurulan sosyal ilişkilerinin de iş doyumuna olumlu katkısı olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Klecker (1997), öğretim deneyimi 26 yılı aşkın olan öğretmenlerin meslektaşları ile uyumunun iş doyumunu yüksek düzeyde etkilediğini belirlemiştir.

2. 1. 3. 1. 5. Çalışma Koşulları

Çalışanlara çalıştıkları iş yerinin sağlamış olduğu çalışma koşullarının, iş doyumuna etkisi vardır. Çalışma koşulları, iş doyumunu iki şekilde etkilemektedir. Uygun olmayan çalışma koşulları, iş görenlerde “fiziksel rahatsızlıklara” sebep olurken uzun çalışma yaşamı psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Özbenli, 1999).

Çalışanların içinde buldukları çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasındadır. Bu koşulların uygun düzeye ulaşması, çalışanın motivasyonunu etkileyebileceği gibi, işletmeyle bütünleşmesini ve iş doyumunu da artırır. Bu nedenle iş yerlerinde çalışma koşullarını, çalışanların çalışma temposunu ve isteğini artıracak biçimde düzenleme yoluna gidilmesi gerekmektedir. Çalışma koşullarının uygun düzeye ulaştırılması, iş görenlerin içsel iş doyumunu (Kim ve Loadman, 1994) artırmaktadır. Bireyin çalıştığı ortamda kendini rahat hissetmesi sadece iş doyumunu açısından değil, aynı zamanda psikolojik sağlığı açısından da önemlidir (Keser, 2006: 85).

Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) çalışmalarında, çalışma koşullarının, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bu bulgusu bazı çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Crossman ve Harris 2006; Rodgers-Jenkinson ve Chapman 1990). Benzer bir sonuca, hemşirelerin iş stresi ve iş doyum düzeylerinin incelendiği çalışmada da rastlanmıştır (Şahin, 2011).

Tunacan ve Çetin'in (2009) çalışmasında, meslek dersi ve diğer branş öğretmenleri arasında çalışma koşulları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gürbüz (2008), öğrenci sayısı az olan sınıflarda görev yapan öğretmenlerin, içsel iş doyumunu yüksek bulmuştur. Bender ve Heywood (2006) üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üzerinde yaptıkları çalışmada, öğretim elemanlarının esnek ve serbest çalışma koşullarına sahip olmalarının iş doyumunu arttırdığını belirtmişlerdir. Lobosco ve Newman (1992) üstün yetenekli öğrencilerle çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek, öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerle çalışanların ise düşük olduğunu saptamışlardır. Yapılan başka bir çalışmada ise iş doyum düzeyinin; kişisel, hizmet öncesi / hizmet içi eğitim düzeyleri ve mesleki koşul boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Bayrı, 2006).

2. 1. 3. 2. Bireysel Faktörler

Kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile kişinin yaşamı boyunca elde ettiği tecrübeler sonucu oluşan faktörlerdir. Kişinin bireysel özellikleri iş doyumunda etkilidir. İş doyumunda farklılıklara yol açabilen bu değişkenler şu şekilde sıralanabilir.

2. 1. 3. 2. 1. Yaş

İnsanların gereksinimleri, beklentileri ve tutumları her yaş döneminde farklılık gösterebilmektedir. Yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha çok doyum sağladıkları belirtilmektedir. Yaşa bağlı deneyimin işe uyumu artırması bunun nedeni olarak gösterilir. Genç yaşlardaki insanların yükselme ve çalışma koşullarına ilişkin beklentilerinin yüksek olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkularının çok olması iş doyumunu düzeyini azaltabilmektedir (Günaydın, 2008).

Araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında farklı ilişkilere ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda yaş ilerledikçe doyumun arttığı gözlenmiştir (Aslan, 2006). Bazı çalışmalarda ise yaş ilerledikçe uyumun arttığı ve bunun doyuma olumlu yönde yansıdığı bulgusu elde edilmiştir (Ardıç ve Bas, 2001; Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007). Telliöğlü (2004) tarafından yapılan araştırmada, emeklilik yaşının yaklaşmasının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada; 25 yaştan küçük olanların iş doyumlarının, 25 yaştan büyük olanlardan yüksek olduğu gözlenmiştir (Karaca ve Balcı 2011). Okul öncesi öğretmenlerin iş doyumlarının (Şahin ve Dursun 2010), iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilişkilendirildiği (Gürbüz, 2008) çalışmalarda da iş doyumunun yaşa göre değişmediği tespit edilmiştir.

2. 1. 3. 2. 2. Cinsiyet

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgular farklılık göstermektedir. Bazı araştırmaların sonuçları, kadınların iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tomrukçu, 2010; Kim, 2005). Bazı araştırmalarda ise kadınların daha düşük iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır (Abdullah, 2009). Aynı kapsamda yapılan diğer çalışmalarda, iş doyumunun cinsiyete dayalı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir (Santhapparaj ve Alam, 2005). Bender, Donohue ve Heywood (2005), kadınların yoğun olarak çalıştığı işyerlerinde iş doyumunun daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Marşap (1999), kadın öğretmenlerin erkeklere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır. Çalışmanın bu bulgusu Sari (2004) ve Kavi (2010) tarafından yapılan çalışmalarla desteklenmektedir.

İnandı ve Tunç (2012), kadın öğretmenlerin iş doyumlarının en fazla, “toplumdaki cinsiyete ilişkin kalıp yargıları” kaynaklı engellerden etkilendiği bulgusuna ulaşmışlardır. Çalışmasında aynı koşullarda çalışan kadın ve erkeklerin iş doyumlarını inceleyen Clark (1997), kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Oshagbemi (2000) de kadın akademisyenlerin iş doyumlarının erkeklerinkine oranla yüksek olduğunu tespit etmiştir.

İş doyumunun bazı öğretmenlik branşlarıyla ilişkilendirilerek incelendiği çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalardan birinde Yüksek (2009), erkek beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin kadınlarinkinden yüksek olduğunu saptamıştır. Sarpkaya (2000) lisede farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmada, erkek öğretmenlerin iş doyumlarının kadınlarinkinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Başka bir araştırma ile de, ödentiler ve çalışma koşullarına ilişkin konularda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir (Günbayı ve Toprak, 2010).

2. 1. 3. 2. 3. Kişilik

İnsanların kişiliklerine bakılarak onların bir iş hakkındaki olumlu veya olumsuz duygu ve düşünceleri hakkında bilgi edinilebilir (Kartal, 2007: 65). Kişinin işinden ve tüm yaşamından oluşan beklentileri tamamen kendi kişiliği ile ilgilidir. Otoriter, baskıcı, benmerkezci ve seçici kişiliğin iş doyumunu azalttığı ve iş ortamında doyumumsuzluktan kaynaklanan çatışmaları arttırdığı tespit edilmiştir. Yeniliklere karşı direnç gösteren kişilik yapısının, düşük öz saygının ve psikolojik sorunların diğer bireyleri ve üstleri olumsuz değerlendirmeye ve dolayısıyla düşük iş doyumuna yol açtığı gözlenmiştir (Kılınç, 1997: 314-315). Etkili bir kişiliğe sahip ve kendine güven düzeyleri yüksek olan bireylerin, öz saygısı düşük, güvensiz, yeteneklerini kullanmada yetersiz ve uyum sağlamada zorlanan çalışanlara oranla daha yüksek bir iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır (Samadov, 2006).

Kendini gerçekleştiren çalışanın işine daha çok değer verdiği, başarıya daha çok güdülendiği, daha yüksek sorumluluk almaya istekli olduğu ve adil yükselmeyi daha çok desteklediği görülmektedir. Bu bireyler övülmeye ve onaylanmaya daha az gereksinim duyarlar. Eleştiriden daha az etkilenirler, işi ile ilgili çatışmaları daha az yaşarlar ve uyum mekanizmalarına daha az başvururlar (Başaran, 2008). Çimen ve Şahin (2000) tarafından yapılan bir çalışmada, benlik tasarımları olumlu yönde gerçekleşmiş bireylerin işlerinde daha fazla doyum yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışanın kişisel etkililiğinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun da yükseleceği, aksi bir durum söz konusu olduğunda ise, iş doyumunu

düzeyinde düşme yaşanacağı birçok yönetim kuramcısı tarafından savunulmaktadır (Başaran, 2008).

2. 1. 3. 2. 4. Kıdem

Çalışanlar işlerinde zamanla tecrübe ve beceri kazandıkça daha fazla doyum sağlarlar. Kişinin deneyim kazanmasıyla işine olan uyumunun artması bunun nedenidir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bazı araştırma bulguları incelendiğinde; sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş, kıdem ve medeni duruma göre değişmediği görülmektedir (Çelik,2003; Gürbüz, 2008; Kağan, 2010; Mete, 2006; Sulu, 2007). Türkiye’de yapılan başka bir çalışmada kıdemle dışsal iş doyumunu ile negatif yönde ilişki gösterdiği saptanmıştır (Bilgiç, 1998). Bazı çalışmalarda ise kıdemle birlikte iş doyumunun arttığı gözlenmiştir (Aslan, 2006; Izgar, 2008). Ronen (1978) tarafından yapılan çalışmada, kıdem yükseldikçe iş doyumunun da arttığı belirlenmiştir. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), iş doyumunu ile çalışma süresi arasında olumsuz yönde bir ilişki bulmuşlardır. Bu bağlamda, çalışma süresi 15 yıldan fazla olanlara oranla bir yıldan daha kısa bir süredir çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer bir sonuca, Kale’nin (2007) beden eğitim öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelediği çalışmasında da rastlanmıştır.

2. 1. 3. 2. 5. Medeni Durum

Medeni durum ve iş doyumunu arasındaki ilişki konusunda yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda evli olanların bekârlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir (Telman ve Ünsal, 2004: 59).

Bazı çalışmalarda ise medeni durumun iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Kılıç ve Gümüşeli (2010) İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile yaptıkları çalışmada, medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bayrı (2006) psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin iş doyumları üzerinde yaptığı çalışmada, medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir.

2. 1. 3. 2. 6. Öğrenim Durumu

İş doyumunu ile ilişkilendirilen bir başka faktör ise öğrenim durumudur. Öğrenim durumu, çalışanların çalışma hayatına bakış açılarını, çalışma hayatından beklentilerini, tutumlarını ve iş algılarını etkileyen önemli değişkenlerden biridir (Ceylan, 2001). Öğrenim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin bulguları farklılaşabilmektedir. Örneğin Cığerci

(2004) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, lise mezunu hemşirelerin iş doyumlarının, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gülay da (2006), yükseköğrenim görmüş bireylerin iş doyumunun daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada da lisans ve yüksek lisans öğrenim derecesi olanların, doktora öğrenim derecesi olanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Çetinkanat, 2000: 110).

Yukarıdaki bulgulara karşı Yılmaz (2010) lise öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada; lisansüstü ve doktora derecesinde olan öğretmenlerin iş doyumlarının, lisans seviyesinde olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada da öğrenim düzeyleri yüksek olan iş görenlerin, iş doyumlarının eğitim düzeyi daha düşük olan iş görenlere oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Demir, 2002: 30). Benzer bir sonuca, Seyfikli'nin (2007) çalışmasında da rastlanmaktadır. Bazı çalışmalarda ise öğrenim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir (Öztürk, 2006).

2. 1. 3. 2. 7. Moral

Moral, tanımlanması ve ölçülmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan biridir. Dinamik bir kavram olan moral, insana veya insan grubuna hâkim olan iklim veya atmosferdir (Eren, 2001: 197). Moral (gönül gücü), çalışanın işindeki tüm olumlu duyguların genel bir anlatımıdır. Çalışanın işinden doyum sağlamasının çalışanın moraline olumlu katkısı vardır (Başaran, 2000: 216).

2. 1. 3. 2. 8. Motivasyon

Bireyin iş ile ilgili davranışlarının tanımlanmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 110). Daha geniş tanımıyla motivasyon, bireyi belli görev, şart, insan veya olaylara doğru iten veya uzaklaştıran bir süreci başlatan, bir uyanış ve hareket gücüdür. Bu gücün kaynağı; bireyin ihtiyaçları, beklenti ve amaçlarıdır (Altuğ, 1997: 78).

Can, Akgün ve Kavuncubaşı'na (2001) göre motivasyon, örgütün ve bireyin ihtiyaçlarını doyumla sonuçlandırarak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi, işin etkilenebilmesi ve isteklendirilmesi sürecidir. Aynı zamanda motivasyon, çalışanların davranışlarını etkileyerek, davranışlara yön veren sosyal alışkanlıkları ve tutumları da olumlu yönde etkileyip geliştirebilmektedir (Kirel, 2000: 97).

Motivasyon ile gereksinimler (ihtiyaçlar) arasında çok sıkı ilişkiler vardır.

Örgüt üyesi olarak insanların gereksinimleri üç bölümde incelenebilir:

1. *Örgütsel gereksinim:* Bireyin geçimini sağlamak için bir örgütte çalışma ihtiyacıdır.

2. *Yönetmel gereksinim*: Yönetim basamaklarında yer alan insanların ast ve üst olarak görevlerini yerine getirme isteğidir.

3. *İşlevsel gereksinim*: Bireyin doğrudan doğruya kendi işini başarmada duyduğu istek ve özlemlerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 98).

Motivasyon, çalışanların davranışlarını etkileyerek, davranışlara yön veren sosyal alışkanlıklarını ve tutumlarını olumlu yönde etkileyip geliştirebilmektedir. Klecker ve Loadman (1996) öğretmenlerin iş doyumunu ile motive edilmeleri arasında yüksek bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda motivasyon, çalışanın iş bağlılığını arttırarak, devamsızlık, çatışma, işten kaytarma, işe geç kalma gibi örgütlerde olumsuzluklar yaratabilecek davranışlardan kaçınmalarına yol açabilmektedir (Kirel, 2000: 97).

2. 1. 3. 2. 9. Verimlilik

Verimlilik, birey ya da grupların kısa sürede ürettikleri miktar ve kalite (Altuğ, 1997: 79) olarak ifade edilmektedir. İş yerinde verimliliği sağlamak için üstün bir teknoloji ve çaba, bunların yanında eldeki işgücünün de etkin bir şekilde kullanılması gerekebilir. Bu durumda iş görenin işe uyumunun ve iş doyumunun gerçekleşmesi, yönetimin varlığını sürdürdürebilmesi için gidermek zorunda olduğu bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Kaynak, 1995). Bu açıdan bakıldığında yönetimin, iş görenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için ihtiyaç düzeylerini öğrenmeleri gerekmektedir. Bunun için yöneticilerin bireylerin örgütsel ihtiyaçlarını bilmeleri, örgüt içindeki doğal grupları tanımaları ve örgütsel amaçlarla bireysel amaçları bağdaştırabilmeleri gerekmektedir (Pakdanel, 1995).

Yapılan bazı araştırmalar verimli bir çalışanın bile işinin pek çok yönünden zaman zaman yakınabileceğini göstermektedir. Bir çalışanın, az ürün üretmesine karşın işinden çok doyum sağlaması mümkün olacağı gibi; çok ürün üretmesine karşın işinden az doyum sağlaması da söz konusu olabilir (Başaran, 2004: 391).

2. 1. 4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumumsuzluğu; bireyin çalıştığı işinden elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlıktır (Çelik, 2000: 20). Başka bir ifadeyle, iş doyumumsuzluğu; çalışanın yaptığı işten hoşlanma duygusunu elde edememesini, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve işten ayrılma isteği duymasını ifade eder. İş doyumumsuzluğu, çalışana olumsuz duygulara sevk ettiği gibi çalışanda yoğun ve sürekli kaygı yaratmakta ve onun ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002: 2).

Bireyin iş doyumsuzluğu, birey ve örgüt açısından ele alındığında; bireysel sonuçlar arasında, bireyin performansının düşmesi ve yaşam doyumunun olumsuz etkilenmesi; örgütsel sonuçlar arasında ise iş gücü devir oranının yükselmesi, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları, işe devamsızlık ve diğer örgütsel sorunlar gözlenmektedir (Çek, 2011). İş doyumsuzluğu, çalışanı elem veren duygulara yöneltir. İş yaşamının insana elem vermesi ve bunun sürmesi hem insanın yaşamını zorlaştırır, hem de örgüte zarar verir. Dolayısıyla çalışanların işinden doyum sağlayamaması, örgütün verimliliğini azaltır (Başaran, 2004: 389).

2. 1. 4. 1. Bireysel Sonuçlar

a) Performansın Düşmesi: Çalışmalarda bireyin doyumunun mu performansı etkilediği, yoksa performansının mı bireyin doyumunu etkilediği konusunda bir kesinlik söz konusu değildir (Luthans, 1995: 129). İş doyumunu, kişinin performansını yükseltir. İşini seven ve iyi çalışan kişi doğal olarak daha iyi performans sergiler. Başka bir ifade ile doyumsuzluk, kişinin performansını düşürür (Spector, 2000: 214). İş doyumunu ve performans arasındaki ilişkinin, işin gerektirdiği başarı düzeyinin artmasıyla daha olumlu geliştiği (Silah, 2005: 199) düşünülmektedir.

b) Yaşam Doyumunun Olumsuz Etkilenmesi: Çalışma yaşamından alınan doyumun, yaşam doyumunu etkilemesi çok doğaldır. İşten, bireyin yaşamının önemli bir ögesi (Judge ve Watanabe, 1993: 947) olarak bahsetmek mümkündür. İş doyumunun düşük olması, bireyin stres yaşamasına ve iş doyumunun düşmesine yol açabilir. Taşma kuramı, iş doyumsuzluğunun yaşam doyumsuzluğunu etkilediği görüşünü desteklemektedir (Rousseau, 1978: 513-517). Taşma kuramı, bir yaşam alanında örneğin çalışma yaşamında gerçekleşen bir olaydaki tutum, davranış ve tecrübelerin, diğer yaşam alanına (çalışma dışı yaşam alanına) geçtiği şeklinde ifade edilir (Kirkcaldy ve Cooper, 1993: 669). Örneğin, bireyin mutsuz olduğu bir iş yaşamı, iş doyumunu olumsuz etkileyeceği gibi yaşam doyumunu da olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla yaşanan iş doyumsuzluğu yaşam doyumsuzluğuna dönüşür.

Öğretmenlerin iş doyumunu mesleklerine dönük tutumlarıyla ilişkilidir. Mesleğe dönük tutumların olumlu olması, iş doyumunu anlamlı ve olumlu düzeyde etkiler. Mesleğe dönük tutum pek çok değişkenle ilişkilendirilerek de incelenmektedir.

2. 1. 5. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum

Öğretmenlerin mesleklerine dönük tutumları; meslek sevgisi, meslek bağlılığı, mesleğe verilen önem ve kendini geliştirme inancıyla ilişkilidir (Temizkan, 2008). Tutumlar

her zaman, öğrenme ve öğretmeyi kolaylaştırarak başarıyı artırır. Dolayısıyla, olumlu tutumlara sahip olanların mesleğe yönelmeleri, mesleği bilinçli seçmeleri ve üzerlerine düşen görevleri severek yapmaları beklenir (Semerci ve Semerci, 2004).

Meslekî davranışlarının en güçlü belirleyicilerinden biri olan mesleğe yönelik tutumlar, mesleği algılayış biçimini yani, “öğretmenlik meslek anlayışını” yansıtır. Bu nedenle öğretmenlerin, öğrencilik yıllarındaki öğrenme yaşantıları, kendi meslek anlayışlarına temel oluşturabilir. Bu bağlamda öğrencilik yaşantılarının mesleğe yönelik olumlu tutumlar kazandıracak şekilde düzenlenmesi gereği ön plana çıkar (Atalay, 2005).

Öğretmenlik mesleğinin koşullarında zaman zaman değişiklikler gözlenmektedir. Bu nedenle öğretmen yetiştirme programlarında okumakta olan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını belirlemeye ilişkin güncel araştırmaların yapılması oldukça önemlidir (Üstüner, 2006). Türkiye’deki farklı üniversitelerde öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının, mesleğe ilişkin tutumlarını farklı değişkenlerle ilişkilendirerek inceleyen pek çok çalışma yapılmıştır (ör; Bozdoğan, Aydın ve Yıldırım, 2007; Çakır, Kan ve Sünbül, 2006; Çapa ve Çil, 2000; Çeliköz ve Çetin, 2004; Gürbüz ve Kışoğlu, 2007; Semerci ve Semerci, 2004; Üstüner, Demirtaş ve Cömert, 2009; Yüksel, 2009). Çapa ve Çil (2000) tarafından öğretmen adayları üzerinde yapılan araştırmada, kız öğrencilerin mesleğe dönük tutumlarının erkeklere oranla daha olumlu olduğu gözlenirken, kendine güven boyutunda erkeklerin daha olumlu tutumlara sahip oldukları belirlenmiştir. Bozdoğan, Aydın ve Yıldırım (2007), öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine dönük tutumlarının cinsiyet ve öğrenim gördükleri bölüme bağlı olarak farklılaştığını tespit etmişlerdir. Üstüner, Demirtaş ve Cömert (2009), öğretmenlik mesleğini içsel kaynaklara bağlı olarak seçenlerin tutumlarının, dışsal kaynakları dikkate alanlara oranla daha olumlu olduğunu saptamışlardır.

Aslan ve Köksal-Akyol (2006) tarafından okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada, sınıf düzeyinin öğretmenlik mesleğine dönük tutumlar üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bulut (2009) çalışmasında, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasında üniversite ve ana bilim dalı değişkenleri açısından fark bulunmadığını belirlemiştir. Cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmaması daha önce yapılan bazı çalışmalarla (Baykara, Pehlivan, 2008; Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Sağlam-Çiçek, 2008) çelişmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumları mesleki benlik saygısıyla da ilişkilendirilmektedir. Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğine yüklediği anlama bağlı olarak kendine dönük geliştirdiği bir değerlendirme biçimidir. Bu bölümde öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiler üzerinde durulmaktadır.

2. 1. 6. Mesleki Benlik Saygısı

Bireyin mesleğinde başarılı ve verimli olmasında mesleğe karşı tutumu kadar önemli olan bir diğer etken ise mesleki benlik saygısıdır (vocational self-esteem). “Mesleki benlik saygısı; mesleki bir tercihe dönüştürülmüş, birey tarafından meslek ile ilgili olarak kabul edilen benlik yüklemelerine ilişkin bireyin oluşturduğu değerlilik yargısıdır” (Arıca, 1999). Mesleki benlik kavramının gelişiminde; oluşma, geçiş ve tamamlama süreci olmak üzere üç önemli aşama yer almaktadır. Oluşan ve gelişen benlik kavramı, zamanla mesleki terimlere dönüştürülür. Mesleki benlik kavramının yerleşmesi, mühendislik ya da öğretmenlikte olduğu gibi profesyonel bir eğitim almak ya da profesyonel olarak bir işe başlamakla yerleşir (Nelson-Jones, 1982: 147).

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısını, bireyin mesleki benlik kavramından duyduğu gurur, mesleğine verdiği değer ve saygının derecesi olarak yorumlamak da mümkündür (Sayın, 2005). Mesleki benlik saygısı, meslek değerlerinden etkilenir. Yeteneği kullanma ve geliştirme imkânı, yaratıcılığa olanak verme, işlerin çeşitliliği ve ilgi çekiciliği, sosyal güvence, ilerleme olanağı, tanınma, toplumsal saygınlık sağlama gibi unsurlar meslek değerleridir (Kuzgun, 2003: 63). Birey, mesleğini değerli olarak algılıyorsa mesleki benlik saygısı yüksektir. Ancak bireyin mesleğine yüklediği toplam değer düşükse meslek benlik saygısı da bu doğrultuda düşüktür. Bireyin, tercih edeceği mesleğin kendisi için uygunluğu, onun kişisel değerlendirmesine bağlıdır. Aksi durumlarda meslekler hem topluma hem de bireye zarar verebilir (Ünal ve Şimşek, 2008).

Arıca ve Dilmaç (2003) rehberlik ve psikolojik danışma öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, lisansüstü öğrencilerin mesleki benlik saygılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada, okuduğu programdan memnun olan öğrencilerin mesleki benlik saygılarının da yüksek olduğu belirlenmiştir. Kız öğrencilerin mesleki benlik algıları da erkeklere oranla anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ünal ve Şimşek (2008), ilköğretim bölümünün farklı programlarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları arasında anlamlı fark olmadığını saptamıştır. Aynı çalışmada, cinsiyet ve mesleği seçme nedenlerinin mesleki benlik algısı ile anlamlı ilişki sergilediği saptanmıştır. Girgin, Akamca, Ellez ve Oğuz (2010), öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişler ve katılımcıların öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının nötr olduğunu tespit etmişlerdir. Tekirgöl-Yılmaz (2011), mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Yıldırım, Kırımoglu ve Temiz (2010) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada; yaş, mesleki hizmet süresi, medeni durum, çocuk sayısı, görev yapılan yer gibi değişkenlerin mesleki benlik saygısı ile anlamlı düzeyde ilişkili

olmadığını tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada, erkek öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının kadınlara oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir (Ünal ve Şimşek, 2008).

Körükçü ve Oğuz (2011), okul öncesi eğitimi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarını incelemişlerdir. Çalışmada, mezun olunan lise türü, yükseköğretim programı tercih sırası, sınıf düzeyi ve ailede öğretmen olup olmama değişkenlerinin, mesleki benlik saygısı ile anlamlı ilişki göstermediği saptanmıştır. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006) ilköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, öğretmenlerin mesleki saygınlıklarının artışına karşın içsel ve dışsal doyum düzeylerinin azaldığını belirlemişlerdir.

2. 1. 7. Farklı Mesleklerde İş Doyumu

Tercih ettiği bir işte isteyerek ve severek çalışması, çalışanın performansını artırır. Böyle bir değerlendirmede mesleğin türü ve niteliği ön plana çıkar. Murray (1999), kütüphane çalışanlarının işlerinden yüksek düzeyde doyum aldıklarını belirlemiştir. Tella, Ayeni ve Popoola (2007), akademik ve araştırma kütüphanelerinde çalışan kütüphane görevlilerinin iş doyumlarının aynı düzeyde olduğunu tespit etmiş, profesyonel ve profesyonel olmayan kütüphane görevlilerinin çalışma motivasyonu ve iş doyumunu arasında da anlamlı ilişki bulunduğunu saptamıştır.

Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Ünal-Keskin (2005) hekim ve hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, otonomi alt ölçeğiyle genel ve içsel iş doyumunu arasında, pratik yönelim alt ölçeğiyle genel ve içsel iş doyumunu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulmuşlardır. Kurçer de (2005) hekimler üzerinde yaptığı çalışmada; yaş, eşin çalışma durumu ve meslekte geçirilen sürenin, iş doyumunu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığını belirlemiştir. Günay ve Durmuş'un (2007) çalışmalarında hemşirelerin iş doyumları düşük çıkmıştır. Çimen, Şahin, Akbolat ve Işık (2012), özel bakımevi çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumunu ilişki düzeylerinin düşük olduğunu saptamışlardır.

Pelit ve Öztürk (2010), otel çalışanlarının iş doyumlarının, çalışılan otelin türüne ve eğitim düzeyine bağlı olarak değiştiğini belirtmektedir. Karataş, Savucu, Biçer, Yıldırım ve Çevrim (2013), hakemlik yapan bireylerin yaşlarına ve branşlarına göre iş doyumunu düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Demirkol'un (2006) avukatlar üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ile cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Yavuzer, Karataş ve Gündoğdu (2011) üniversite öğretim elemanları üzerinde yaptıkları çalışmada, yardımcı doçentlerin iş doyum düzeylerinin demografik değişkenlere

bağlı olarak farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Chimanikire, Mutandwa, Gadzirayi, Muzondo ve Mutandwa (2007), öğretim elemanlarının ücretlerindeki artışla iş doyumlarının anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ödenekler, borçlanma, izinlerin yetersizliği, ev ve araba satın alma koşullarındaki imkânsızlıklar da öğretim elemanlarının iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur.

2. 1. 8. Öğretmenlerde İş Doyumu

Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma düzeyleri farklılaşabilir. Bu kapsamda öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır (Kan, 2008). Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda iş doyumunu farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek incelenmeye çalışılmıştır. Orhaner (1999), meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile ücreti ilişkilendirdiği çalışmasında; ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisinin düşük olduğunu belirlemiştir. Marşap (1999), ücretin farklı branşlardaki öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisinin düşük olduğunu ancak bunun zaman içinde değişkenlik gösterdiğini saptamıştır. Zembylas ve Papanastasiou (2004), ücret faktörünün, öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu için belirleyici bir etken olduğunu vurgulamıştır. Yıldız (2004), müzik öğretmenlerinin iş doyumununun yaş, görev yapılan yer, mezun olunan okul ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Başka bir çalışmada ise okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının işin niteliği, yaş, medeni durum, branş ve kıdem değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmüştür (Tahta, 1995).

Cebeci (2006), okul müdürlerinin iş doyumlarının cinsiyet, yaş, mezun olunan okul türü, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi ve hizmet içi eğitime katılma değişkenleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olmadığını tespit etmiştir. Buna karşı iş doyum düzeylerinin, yöneticilik sınavını kazanma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. De Nobile ve McCormick (2005) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada yaş, cinsiyet ve makam gibi değişkenler iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur.

George, Louw ve Badenhorst (2008), Namibyalı öğretmenlerin iş doyumlarının okulun imkânları ve kıdem değişkenleri ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Strydom, Nortjé, Beukes, Esterhuyse ve Westhuizen (2012) özel okul öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada, kıdem iş doyumunu anlamlı düzeyde açıkladığını belirlemiştir. Çalışmada, etnik kökenlere dayalı iş doyumunu farklılıkları tespit edilmiş ancak cinsiyete dayalı bir farklılık bulunmamıştır. Santhapparaj ve Alam (2005), Malezya'daki özel üniversitelerde öğretim elemanları ile yaptıkları çalışmada; ücret, terfi, sosyal güvence, çalışma koşulları, araştırma ve öğrenme desteğinin, iş doyumunun belirleyicileri olarak ön plana çıktığını

belirlemişlerdir. Ayrıca araştırmada, öğretim elemanlarının cinsiyet ve yaş faktörlerinin iş doyumunu ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Türk (2008), sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, kıdem, yaş, çalışılan okul ve okutulan sınıf değişkenine bağlı olarak farklılaştığını belirtirken, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının medeni duruma bağlı olarak farklılaşmadığını saptamıştır. Akın ve Koçak (2007), öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Teltik (2009) okul öncesi öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin genelde yüksek olduğunu saptamıştır. Bu bulgu, Gürbüz (2008) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Şen (2011) çalışmasında, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumunun görev süresi, eğitim düzeyi, çalışma statüsü ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısı değişkenlerine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirlemiştir. Kılıç (2011), okulun fiziki şartlarının öğretmenlerin iş doyumunu en çok etkileyen değişken olarak belirlemiştir. Başka bir çalışmada, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiş ve ödül gücünün, öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olduğu belirlenmiştir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012).

2. 2. Literatür Taramasının Sonucu

İş doyumunu, çalışanın çalıştığı işe karşı geliştirmiş olduğu olumlu duyguları kapsamaktadır. Bu duygular pek çok değişkenle ilişkilidir. Bu çalışmada iş doyumunu ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlar ve mesleki benlik saygısıyla ilişkilendirilerek incelenmiştir. Çalışmada ayrıca diğer bazı demografik ya da sosyal değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkileri gözden geçirilmiştir. Farklı meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalar iş doyumunu ile mesleğe dönük tutumlar arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişki öğretmenlik mesleğine benzer meslekler dikkate alındığında daha da göze çarpmaktadır. Okul öncesi öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılabilmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular da yukarıda belirtilen ilişkiye paralellik göstermektedir.

Mesleki benlik saygısı da iş doyumuyla ilişkilidir. Bireyin mesleki anlamda kendine ve işine yaptığı yüklemeler, benlik saygısını artırır. Literatür bulguları, mesleki benlik saygısının artışına bağlı olarak iş doyumunun da arttığını göstermektedir. Kuşkusuz buradaki ilişki karşılıklıdır. Aynı zamanda iş doyumunu arttıkça da mesleki benlik saygısı da artar.

Bu çalışmada, iş doyumunun bazı demografik değişkenlerle olan ilişkileri de incelenmiştir. Literatür bulguları; cinsiyet, kıdem ve benzeri değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkilerinin farklılaşabileceğini göstermektedir. Bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlardan daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirtilirken, bazılarında farklı sonuçlar gözlenmektedir. Diğer değişkenler için de benzer değerlendirmeler yapılabilir. Türkiye’de öğretmenlerin ve özellikle de okul öncesi öğretmenlerin iş doyumlarını farklı demografik değişkenlerle ilişkilendirerek inceleyen çalışmalara sıklıkla rastlanmamaktadır.

Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken olarak belirlenen iş doyumunu arasındaki ilişkileri etkileyen pek çok ara değişkenden söz edilebilir. Literatür araştırmasında bu değişkenler de dikkate alınmıştır.

3. YÖNTEM

3. 1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel (correlational) araştırma yöntemi kullanılmıştır. Korelasyonel araştırmalar iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014: 15-16).

İlişkisel tarama modelinin korelasyon türü ve karşılaştırma türü olmak üzere iki türü vardır. Korelasyon türü araştırma modellerinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği ve var olan değişimin nasıl olduğu incelenirken, karşılaştırma türünde, en az iki değişken arasında bağımsız değişkene göre gruplar oluşturularak bağımlı değişkene göre gruplar arasında fark olup olmadığı incelenir (Karasar, 2014: 81-82).

3. 2. Araştırma Grubu

Araştırma grubu, 2013-2014 eğitim- öğretim yılında Samsun'daki resmi eğitim kurumlarında okul öncesi branşında görev yapan 281 (Kadın=257, Erkek=24) öğretmenden oluşmaktadır. Resmi eğitim kurumları; bağımsız anaokulu ve ilkokul, ortaokul, lise bünyesinde yer alan ana sınıflarından seçilmiştir. Araştırma grubuna ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Faktör	Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş	18-25 yaş	22	7.8
	26-30 yaş	95	33.8
	31-35 yaş	111	39.5
	36-40 yaş	35	12.5
	41 ve üzeri	18	6.4
Cinsiyet	Kadın	257	91.5
	Erkek	24	8.5
Medeni durum	Bekâr	68	24.2
	Evli	213	75.8
Görevdeki Unvan	Öğretmen	240	85.4
	Ücretli Öğretmen	14	5.0
	Stajyer Öğretmen	3	1.1
	Müdür Yard.	10	3.6
	Müdür	14	5.0

Tablo 1'in devamı

Görev yapılan yer	Merkez	159	56.6
	İlçe	105	37.4
	Kasaba-Belde	8	2.8
	Köy	9	3.2
Yönetici ile ilişkiler	Çok memnunum	73	26.0
	Memnunum	148	52.7
	Kararsızım	25	8.9
	Az Memnunum	23	8.2
	Memnun Değilim	12	4.3
Mesleki kıdem	1 ve altı	5	1.8
	2-5 yıl	115	40.9
	6-10 yıl	93	33.1
	11-15 yıl	46	16.4
	16-20 yıl	11	3.9
	21 ve üzeri	11	3.9
Çalışılan Okul Türü	İlköğretim	96	34.2
	Bağımsız Anaokulu	185	65.8
Kazanılan Ücretten Memnuniyet	Çok memnunum	12	4.3
	Memnunum	101	35.9
	Kararsızım	32	11.4
	Az Memnunum	58	20.6
	Memnun Değilim	78	27.8

3. 3. Verilerin Toplanması

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları; kişisel bilgi formu, iş doyumu, mesleğe yönelik tutum, mesleki benlik saygısı ölçeklerinden oluşmaktadır.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu formda, yaş, cinsiyet, medeni durum, görevdeki unvan, görev yapılan yer, yöneticilerle olan ilişkileri, mesleki kıdem yılı, okul türü, gelir düzeyi, kazandığı ücretten memnuniyeti ile ilgili 9 tane kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

3. 3. 1. 2. İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır (Davis, Weiss,

England, Lofquist, 1967). Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formu için birçok araştırma, dışsal, içsel ve toplam skor için birbirine tutarlı, kabul edilebilir güvenilirlik göstermiştir. Anketin güvenilirlik düzeyi ölçülmüş ve Cronbach Alfa değeri .91 olarak bulunmuştur (Kılıç, 2002: 9). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Gümüseli (2001) tarafından yapılmıştır. Y.T.Ü Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programına devam eden öğretmenlerden oluşan 43 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Bu uygulama ile elde edilen verilerin güvenilirlik analizi sonucunda alfa değeri .91 olarak bulunmuştur (Gümüseli, 2001: 28). Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş tatminini ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş tatminini ölçmektedir.

3. 3. 1. 3. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

Ölçek, Çetin (2006) tarafından geliştirilmiştir. Araştırma için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan Çetin'in (2006) Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Ölçek 5'li likert şeklinde "Kuvvetle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmam", "Asla Katılmam" şeklinde derecelendirilmiştir. 35 maddelik ölçekte, öğretmenlik mesleğiyle ilgili üç temel yapı (sevgi, değer, uyum) yer almaktadır. Ölçeğin toplam alfa değeri ise 95'tir. Yapılan analiz sonucunda faktör yük değerlerinin, üç faktör için de .48 ile .80 arasında yüksek düzeyde değiştiği görülmektedir. Üç faktörlü olarak saptanan ölçeğin her bir alt faktör için madde toplam korelasyonları I. Faktör için .56 ile .77; II. Faktör için .25 ile .47; III. Faktör için .30 ile .61 arasında değişmektedir.

3. 3. 1. 4. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını belirlemek için Arıca tarafından 1999 yılında geliştirilen Mesleki Benlik Saygısı (Professional Self Esteem) Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .93 (n=152), test tekrar test güvenilirlik katsayısı, 90'dır (n=92, p<01). Arıca Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği; bir mesleği tercih etmiş, bir alanda mesleki eğitim gören ya da bir mesleği icra eden 17 yaş ve üstü bireylerin, ilgili mesleğe olan saygı tutumlarını ölçmek amacıyla uygulanabilmektedir. Ölçek 30 maddeden oluşmakta ve "Tamamen Katılıyorum (5)", "Katılıyorum (4)", "Kararsızım (3)", "Katılmıyorum (2)" ve Kesinlikle Katılmıyorum (1)" şeklinde 5'li likert tipi ölçektir. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinden ise alınabilecek en yüksek puan 150, en düşük puan 30'dur.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verilerin toplanması için Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra belirlenen tarihlerde, araştırma kapsamına alınan resmi kurumlardaki idareci ve okul öncesi öğretmenleriyle iletişime geçilmiştir. Ölçekler araştırmacı tarafından çoğaltılarak araştırma grubuna tek oturumda yaklaşık 30 dakikalık bir sürede uygulanmıştır. Ölçekler toplandıktan sonra eksik ve yanlış işaretleme yapılan ölçekler değerlendirmeye alınmayarak analizler 281 veri üzerinde yapılmıştır.

3. 4. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırma grubuna ve çeşitli araştırma değişkenlerine ait bilgiler tanımlayıcı istatistik teknikleri ile açıklanmıştır. Veri analiz teknikleri olarak Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK), Çoklu Doğrusal Regresyon, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4. 1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yaş, Cinsiyet, Mesleğe İlişkin Tutum ve Benlik Saygısı Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının yaş, cinsiyet, mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısı tarafından yordanmasına ilişkin bulguların belirlenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bu amaçla bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve çoklu eş doğrusallığın olmamasına dikkat edilmiştir. Daha sonra oto korelasyon durumu Durbin-Watson değeri ile incelenmiş ve elde edilen değer (1.70) normal sınırlar (1.5-2.5) arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2010). Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda yaş, cinsiyet, mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısının okul öncesi öğretmenlerin iş doyumunu toplam varyansının %17'sini açıkladığı ($R^2 = .17$) belirlenmiştir ($F_{(4, 276)} = 14.08$, $p < .001$). Kurulan modelin bağımlı değişkene ait açıkladığı varyans ise %15'tir ($\Delta R^2 = .158$)

Tablo 2. Çoklu Regresyon Model Özeti

Model	R	R ²	ΔR^2	TSH	Değişim İstatistikleri				
					ΔR^2	ΔF	Sd1	Sd2	p
1	.41	.17	.15	10.20	.17	14.08	4	276	.000

Buna göre, mesleğe yönelik tutumun ($\beta = .24$, $p < .001$) ve mesleki benlik saygısının ($\beta = .25$, $p < .001$) kurulan modele katkısı anlamlı bulunurken, yaş ($\beta = .07$, $p > .05$) ve cinsiyetin ($\beta = .02$, $p > .05$) modele katkısı bulunmamaktadır.

Tablo 3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	T	p
Sabit	38.15	6.55		5.82	.000
Yaş	1.05	2.18	.02	.48	.630
Cinsiyet	-.81	.61	-.07	-1.31	.190
MYT	.17	.04	.24	4.31	.000
MBS	.15	.03	.25	4.40	.000

MYT: Mesleğe Yönelik Tutum, MBS: Mesleki Benlik Saygısı

4. 2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Tutum, Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyonel Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Yapılan işleme ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre, iş doyumunu ile mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ile mesleğe yönelik tutumları arasında ($r=.32$, $p<.01$) ve mesleki benlik saygıları ($r=.32$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişken	1	2	3
İD	1		
MYT	.32**	1	
MBS	.32**	.30**	1
Ortalama	76.88	116.54	106.76
Standart Sapma	11.12	16.09	17.83

** $p<.01$; İD: İş Doyumu, MYT: Mesleğe Yönelik Tutum, MBS: Benlik Saygısı

4. 3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Cinsiyet Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Shapiro-Wilk testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Gruplarda yer alan katılımcıların 50'den az olduğu durumlarda verilerin dağılımını belirlemek amacıyla Shapiro-Wilk testi yapılmaktadır. Yapılan normallik analizi sonucunda, kadın okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarının normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 5). Bu nedenle kadın ve erkek okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarının karşılaştırılmasında parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Mann Whitney-U testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

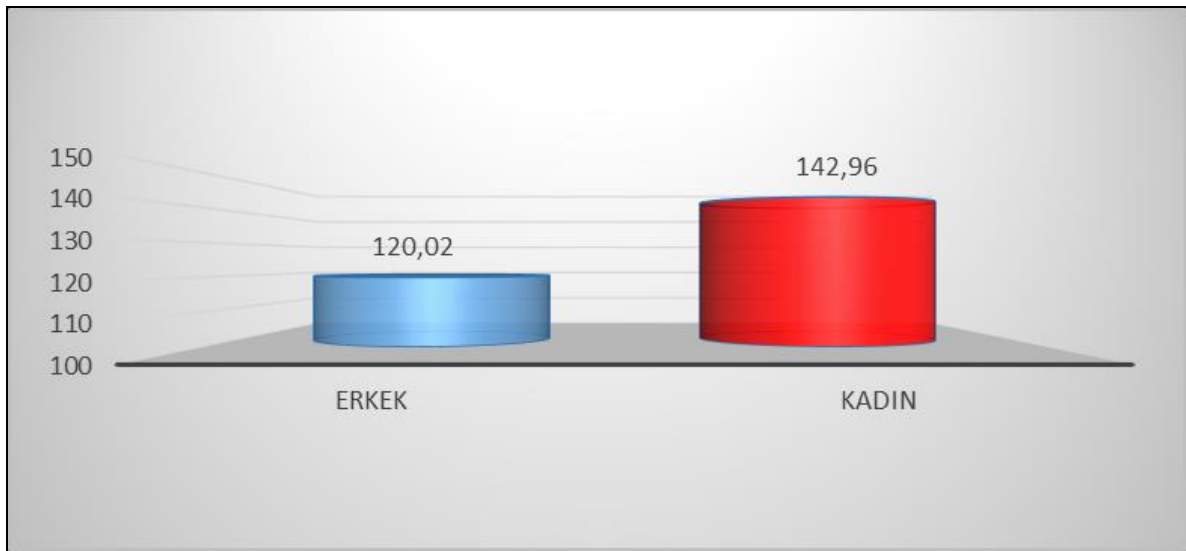
Tablo 5. İş Doyumunun Cinsiyete Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Shapiro-Wilk (S-W)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	Erkek	24	.51	73.04	10.95
	Kadın	257	.00	75.05	11.14

Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda kadın ve erkek okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($U= 2580.50$, $p= .18$, $z= 1.32$).

Tablo 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Cinsiyete Dayalı Farklılıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Faktör	N	SO	ST	U	Z	p
İş Doyumu	Erkek	24	120.02	2880.50	2580.50	-1.32	.18
	Kadın	257	142.96	36740.50			



Grafik 1. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete dayalı farklılıkları

4. 4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Medeni Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni duruma dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Gruplarda yer alan katılımcıların 50'den fazla olduğu durumlarda, verilerin dağılımını belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmaktadır. Yapılan normallik analizi sonucunda evli ve bekâr okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları puan ortalamalarının normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 7). Bu nedenle iş doyum puan ortalamalarının, medeni duruma dayalı olarak karşılaştırılmasında, parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Mann Whitney-U testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

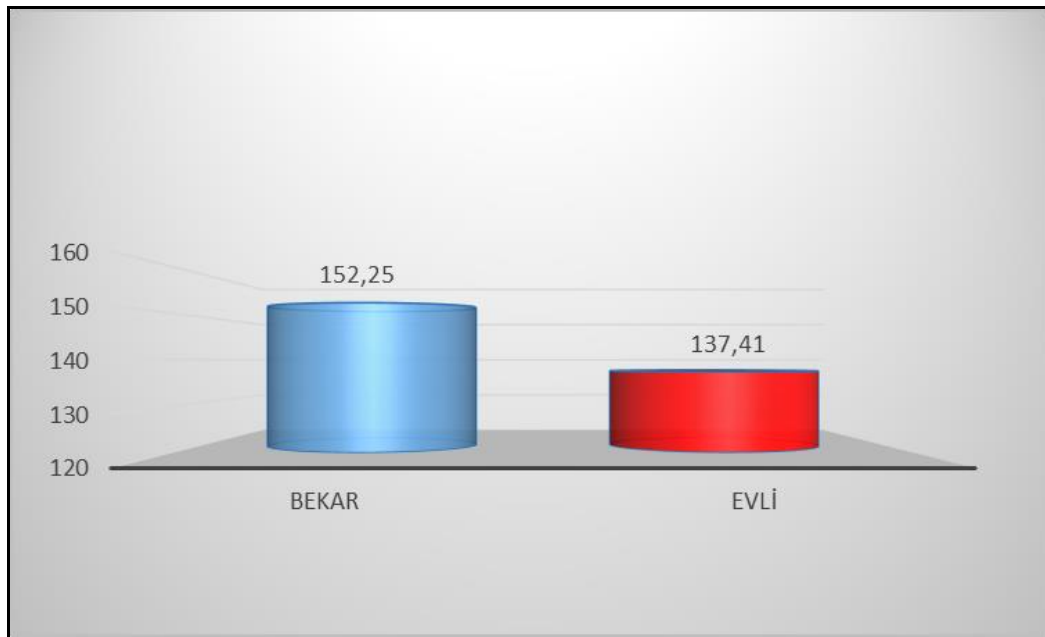
Tablo 7. İş Doyumunun Medeni Duruma Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Kolmogorov-Smirnov (K-S)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	Bekâr	68	.01	76.38	9.39
	Evli	213	.00	74.40	11.60

Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda bekâr ve evli okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($U= 6477.00$, $p= .18$, $z= 1.31$).

Tablo 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Medeni Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	SO	ST	U	Z	p
İş Doyumu	Bekâr	68	152.25	10353.00	6477.00	1.31	.18
	Evli	213	137.41	29268.00			



Grafik 2. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni duruma dayalı farklılıkları

4. 5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarında Unvana Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının göreve dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Shapiro-Wilk testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Yapılan normallik varsayımı analizi sonucunda, öğretmen unvanı ile çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları puan ortalamalarının normal

dağılmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 9). Bu nedenle iş doyum puan ortalamalarının görevdeki unvana dayalı olarak karşılaştırılmasında, parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Kruskal Wallis testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

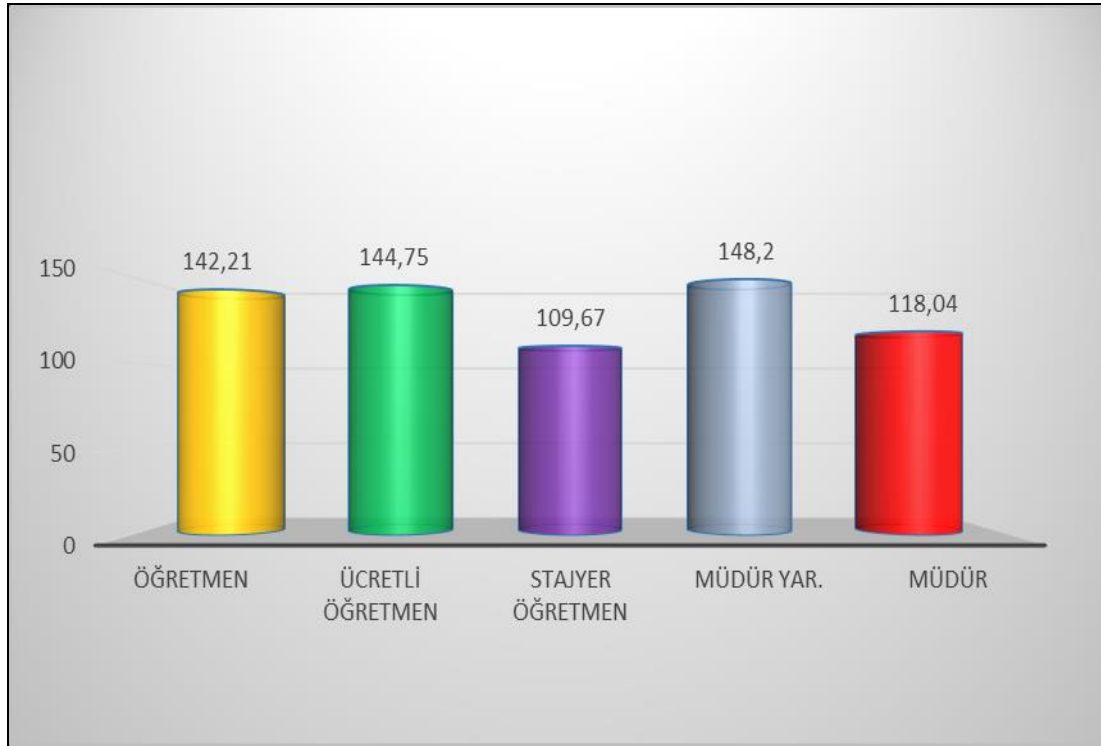
Tablo 9. İş Doyumunun Unvana Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Shapiro-Wilk (S-W)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	Öğretmen	240	.01	75.08	11.23
	Ücretli Öğretmen	14	.14	74.85	10.21
	Stajyer Öğretmen	3	.87	71.33	9.01
	Müdür Yar.	10	.98	76.60	4.59
	Müdür	14	.76	71.00	13.81

Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının görevdeki unvana dayalı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (H= 1.72, Sd: 4, p=.78).

Tablo 10. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Medeni Duruma Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Değişken	Unvan	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P
İş Doyumu	Öğretmen	240	142.21	4	1.72	78
	Ücretli Öğretmen	14	144.75			
	Stajyer Öğretmen	3	109.67			
	Müdür Yar.	10	148.20			
	Müdür	14	118.04			



Grafik 3. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının unvana dayalı farklılıkları

4. 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Görev Yapılan Yere Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının görev yapılan yere dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Shapiro-Wilk testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Yapılan normallik varsayımı analizi sonucunda; merkezde, ilçede ve köyde çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doymu puan ortalamalarının normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 11). Bu nedenle iş doymu puan ortalamalarının görev yapılan yere dayalı olarak karşılaştırılmasında, parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Kruskal Wallis testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

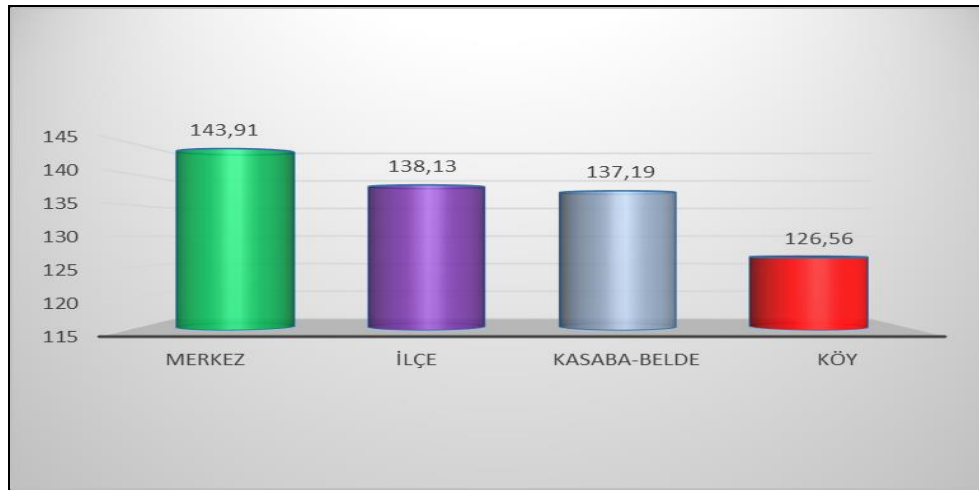
Tablo 11. İş Doyumunun Görev Yapılan Yere Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Shapiro-Wilk (S-W)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	Merkez	159	.02	75.22	10.20
	İlçe	105	.06	74.62	12.19
	Kasaba-Belde	8	.66	76.00	12.09
	Köy	9	.00	70.77	13.75

Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının görev yapılan yere dayalı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($H= .63$, $Sd: 3$, $p=.88$).

Tablo 12. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Görev Yapılan Yere Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Değişken	Görev yapılan yer	N	Sıra Ort.	Sd	χ^2	P
İş Doyumu	Merkez	159	143.91	3	.63	.88
	İlçe	105	138.13			
	Kasaba-Belde	8	137.19			
	Köy	9	126.56			



Grafik 4. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının görev yapılan yere dayalı farklılıkları

4. 7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yönetici İle Olan İlişkilere Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının yönetici ile olan ilişkilere dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Shapiro-Wilk testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Yapılan normallik varsayımı analizi sonucunda yönetici ile ilişkilerden çok memnun ve memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları puan ortalamalarının normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 13). Bu nedenle iş doyum puan ortalamalarının yönetici ile olan ilişkilere dayalı olarak karşılaştırılmasında parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Kruskal Wallis testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

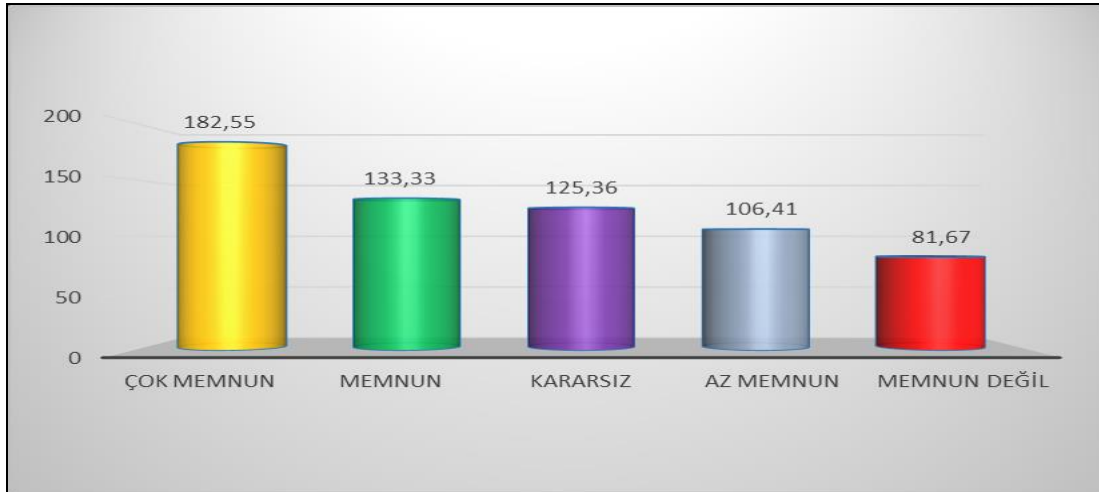
Tablo 13. İş Doyumunun Yönetici İlişkilerine Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Shapiro-Wilk (S-W)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	Çok Memnun	73	.01	80.41	11.30
	Memnun	148	.00	74.02	9.96
	Kararsız	28	.61	73	9.69
	Az Memnun	25	.61	69.17	12.52
	Memnun Değil	12	.85	66.75	10.27

Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının yönetici ile olan ilişkilere dayalı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($H= 31.95$, $Sd: 4$, $p=.00$). Belirlenen farklılıkların kaynağını saptamak amacıyla ikili karşılaştırmalı Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yönetici ile olan ilişkilerinden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ile yönetici ile olan ilişkilerden memnun olan ($U=3438.50$, $z=4.39$, $p=.00$), kararsız olan ($U=539.00$, $z=3.04$, $p=.00$), az memnun olan ($U=423.50$, $z=3.57$, $p=.00$) ve memnun olmayan ($U=157.50$, $z=3.54$, $p=.00$) okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Yönetici ile olan ilişkilerinden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puanları, diğer gruplarda yer alan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yönetici ile olan ilişkilerden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamaları ile yönetici ile olan ilişkilerden memnun olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir ($U=533.00$, $z=2.30$, $p=.02$). Yönetici ile ilişkilerinden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puanlarının, yönetici ile ilişkilerinden memnun olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 14. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yönetici İlişkilerine Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Değişken	Yönetici İle İlişkiler	N	Sıra Ort.	Sd	χ^2	P
İş Doyumu	Çok Memnun	73	182.55	4	31.95	.00
	Memnun	148	133.33			
	Kararsız	28	125.36			
	Az Memnun	25	106.41			
	Memnun Değil	12	81.67			



Grafik 5. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının yönetici ilişkilerine dayalı farklılıkları

4. 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Kıdeme Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdeme dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Shapiro-Wilk testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Yapılan normallik varsayımı analizi sonucunda mesleki kıdemi 2-5 yıl ve 11-15 yıl arasında olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarının normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 15). Bu nedenle iş doyum puan ortalamalarının mesleki kıdeme dayalı olarak karşılaştırılmasında, parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Kruskal Wallis testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

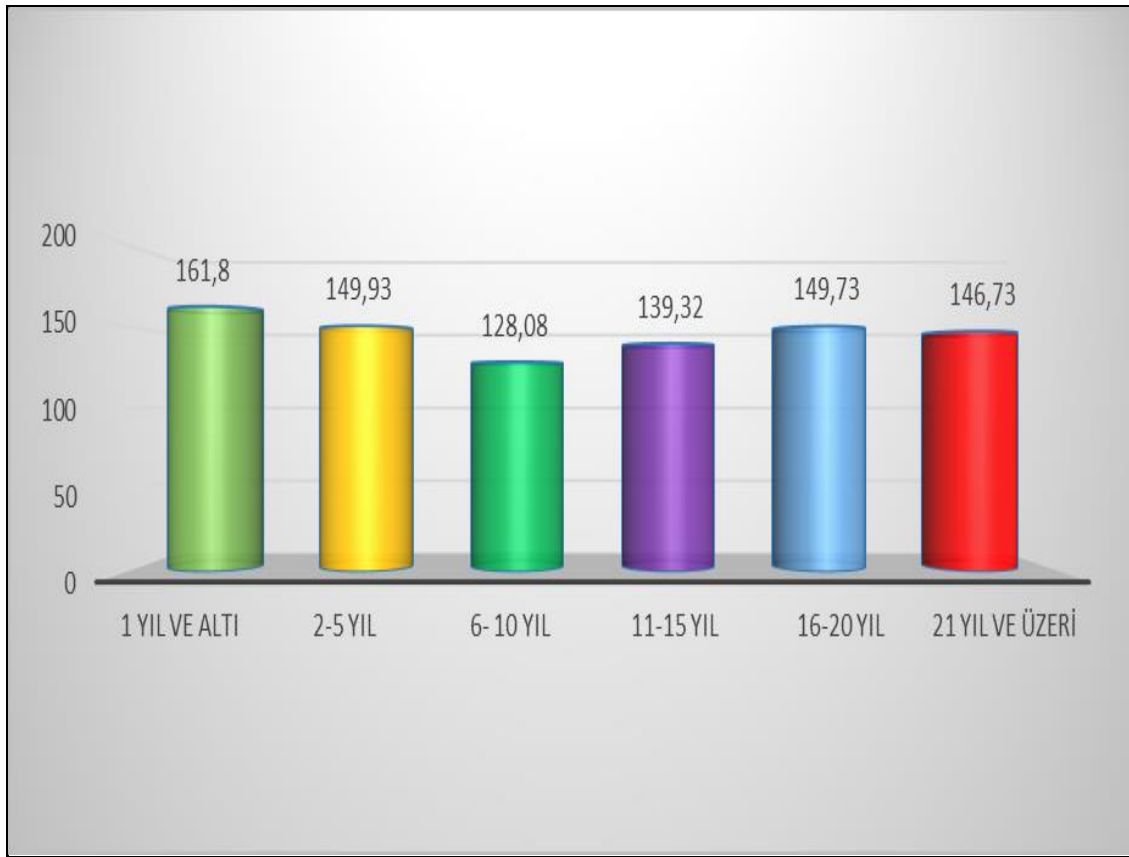
Tablo 15. İş Doyumunun Mesleki Kıdeme Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Shapiro-Wilk (S-W)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	1 yıl ve altı	5	.39	76.80	10.94
	2-5 yıl	115	.03	76.04	11.01
	6- 10 yıl	93	.56	73.09	11.70
	11-15 yıl	46	.03	74.73	10.81
	16-20 yıl	11	.75	76.45	11.47
	21 yıl ve üzeri	11	.98	76	8.02

Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdeme dayalı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($H= 4.25$, $Sd: 5$, $p=.51$).

Tablo 16. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kıdeme Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Değişken	Kıdem	N	Sıra Ort.	Sd	χ^2	P
İş Doyumu	1 yıl ve altı	5	161.80	5	4.25	.51
	2-5 yıl	115	149.93			
	6- 10 yıl	93	128.08			
	11-15 yıl	46	139.32			
	16-20 yıl	11	149.73			
	21 yıl ve üzeri	11	146.73			



Grafik 6. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdeme dayalı farklılıkları

4. 9. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Görev Yapılan Okul Türüne Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının görev yapılan okul türüne dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Gruplarda yer alan katılımcıların sayısının 50'den fazla olması nedeniyle normallik varsayımı testini gerçekleştirmek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Yapılan normallik varsayımı analizi sonucunda

ilköğretim okullarında ve bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu puan ortalamalarının normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 17). Bu nedenle iş doyum puan ortalamalarının görev yapılan okul türüne dayalı olarak karşılaştırılmasında parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Mann Whitney U testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

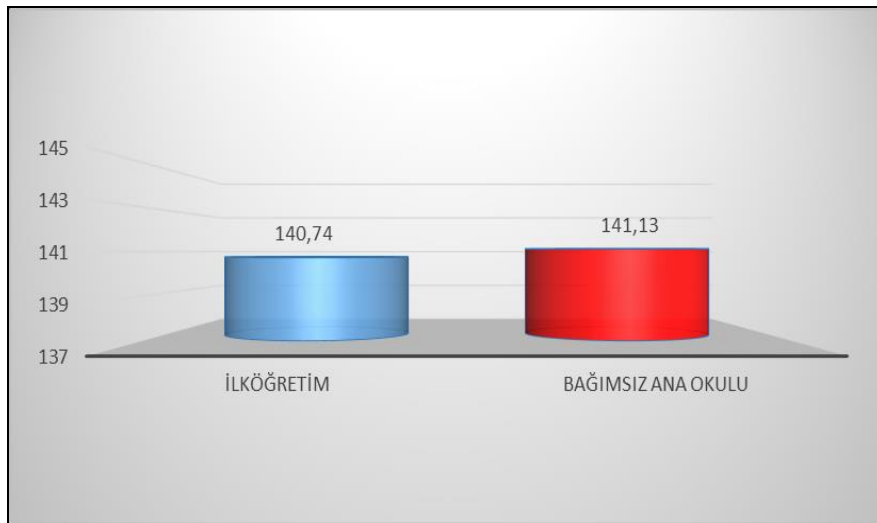
Tablo 17. İş Doyumunun Görev Yapılan Okul Türüne Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Kolmogorov-Smirnov (K-S)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	İlköğretim	96	.00	74.62	11.82
	Bağımsız Ana Okulu	185	.00	75.01	10.77

Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda ilköğretim okullarında ve bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (U= 8855.50, p= .97, z= .03).

Tablo 18. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Okul Türüne Dayalı Farklılıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Okul türü	N	SO	ST	U	Z	p
İş Doyumu	İlköğretim	96	140.74	13511.50	8855.50	.03	.97
	Bağımsız Ana Okulu	185	141.13	26109.50			



Grafik 7. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının okul türüne dayalı farklılıkları

4. 10. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Gelir Düzeyinden Memnuniyet Durumuna Dayalı Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının gelir düzeyinden memnuniyet durumuna dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla öncelikle Shapiro-Wilk testi yapılmış ve uygulanacak analiz türü belirlenmiştir. Yapılan normallik varsayımı analizi sonucunda gelir düzeyinden çok memnun ve memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarının normallik varsayımını sağlayamadığı belirlenmiştir (Tablo 21). Bu nedenle iş doyum puan ortalamalarının gelir düzeyinden memnuniyete dayalı olarak karşılaştırılmasında, parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Kruskal Wallis testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

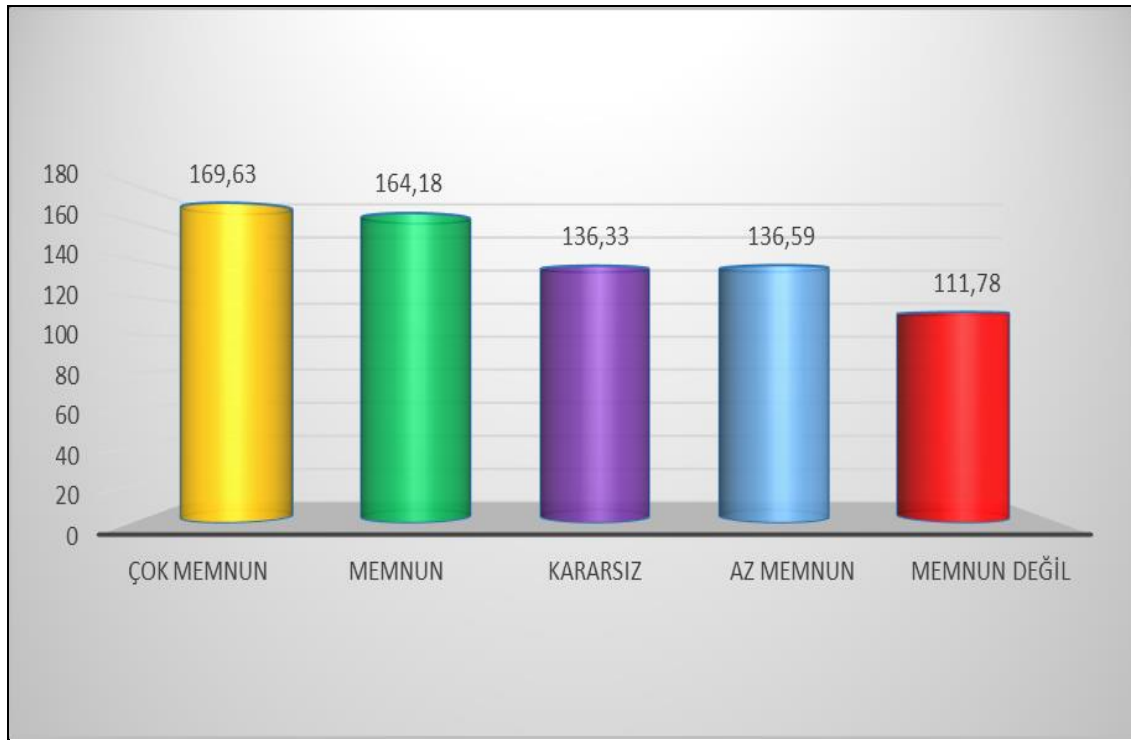
Tablo 19. İş Doyumunun Görev Yapılan Gelir Düzeyi Memnuniyetine Göre Normallik Varsayımı

Değişken	Faktör	N	Shapiro-Wilk (S-W)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
İş Doyumu	Çok Memnun	12	.00	77.41	13.59
	Memnun	101	.01	78.09	10.53
	Kararsız	32	.40	73.46	13.36
	Az Memnun	58	.25	74.25	9.62
	Memnun Değil	78	.42	71.37	10.51

Yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının, gelir düzeyinden memnuniyet durumuna dayalı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($H= 20.11$, $Sd: 4$, $p=.00$). Belirlenen farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre gelir düzeyinden çok memnun olan okul öncesi öğretmenleri ile gelir düzeyinden memnun olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($U=271.00$, $z=2.34$, $p=.01$). Gelir düzeyinden çok memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarının gelir düzeyinden memnun olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, gelir düzeyinden memnun olan okul öncesi öğretmenleri ile gelir düzeyinden memnun olmayan okul öncesi öğretmenlerinin ($U=2458.00$, $z=4.31$, $p=.00$) ve gelir düzeyinden az memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin ($U=2323.50$, $z=2.16$, $p=.03$) iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Gelir düzeyinden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları, gelir düzeyinden memnun olmayan ve az memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 20. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Gelir Düzeyinden Memnuniyet Durumuna Dayalı Farklılıklarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Değişken	Gelir Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sd	X^2	P
İş Doyumu	Çok Memnun	12	169.63	4	20.11	.00
	Memnun	101	164.18			
	Kararsız	32	136.33			
	Az Memnun	58	136.59			
	Memnun Değil	78	111.78			



Grafik 8. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının gelir düzeyinden memnuniyet durumuna dayalı farklılıkları

5. TARTIŞMA

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, mesleğe yönelik tutumların ve mesleki benlik saygılarının okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Çalışmamızdan elde edilen bulgu, literatürdeki bazı çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Orhan (2013), aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Medved (1981), Schackmuth (1979), Veaver (1977) ve Holdavvay (1978) araştırmalarında, öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tutumlarının olumlu olmasının iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğuna işaret etmişlerdir (Tanrıoğen, 1997). Bayhan (2009), ilköğretim okulları birinci kademe sınıf öğretmenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptamıştır. İş doyumunda mesleğe yönelik tutum kadar önemli olan bir diğer değişken ise mesleki benlik saygısıdır. Tekirgöl-Yılmaz (2011) çalışmasında, mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki saptamıştır. Körükçü ve Oğuz (2011); Rosenthal (2002), öğretmenlerin mesleki başarı ve verimliliklerinde mesleklerini önemli ve değerli görmelerinde mesleki benlik saygısının önemini vurgulamaktadırlar. Çalışmamızdan elde edilen bulgu literatürden daha önce elde edilen bazı bulgularla çelişmektedir. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasında negatif yönde güçlü bir ilişki saptanmıştır.

Regresyon modeline katılan değişkenlerden biri olan yaşın, iş doyumunu anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Çalışmanın bu bulgusu, yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirten literatür bulguları ile benzerlik göstermektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Connoly ve Viswesvaran, 2000; Crossman ve Harris, 2006; Demirtaş ve Ersözlü, 2010; Ololube, 2006; Mohammad, 2012; Salami, 2008; Tahta, 1995; Kahya, 2009; Yalnız, 2010; Yöş, 2011). Şahin ve Dursun (2010), okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının yaşa göre değişmediğini tespit etmiştir. İş doyumunu ve yaş ilişkisini ele alan bazı araştırmaların sonucu iş doyumunu ile yaş arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu; yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığını göstermektedir (Çimen ve Şahin 2000). Nur (2011), yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını ve çalışmaya yeni başlayan personelin iş doyumunun, uzun süre çalışanlara göre daha düşük olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmaların bazılarında ise iş doyumunun yaşla düştüğü görülmektedir. Dışsal ve genel iş doyumunu 20-25 yaş grubunda en yüksek, 31-35 yaş grubunda ise en düşüktür (Kılıç, Tanrıku ve Uğur, 2013).

Regresyon modeline katılan değişkenlerden diğeri olan cinsiyet, iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Çalışmanın bu bulgusu, cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirten literatür bulguları ile paralellik göstermektedir (Ali ve Akhter, 2009; Aslan, 2006; Ayık, 2000; Bıçakçılar, 2002; Çek, 2011; Demir, 2002; Demir, 2010; Dilsiz, 2006; Doğan, 2005; İmandık, 2010; Kavi, 2010; Koçak ve Eves, 2010; Ssesanga ve Garrett, 2005; Strydom, Mortje, Beukes, Esterhuyse ve Westhuizen, 2012; Uysal, 2007; Yılmaz ve Murat, 2008). Gamsız (2013), cinsiyetin iş doyumunu yordamadığı bulgusuna ulaşmıştır. Ushasree, Seshu-Reddy ve Vinolya (1995), cinsiyetin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını vurgulamışlardır. Ancak bunun yanında cinsiyetle iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu belirten bulgulara da rastlanmaktadır. Okpara, Squillace ve Erondü (2005), cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etkili olduğunu belirlemişlerdir. Abdullah, Jegak ve Parasuraman (2009), erkek öğretmenlerin iş doyumunun kadınlarınkinden yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yılmaz, Bektaş ve Beyazoğlu (2013), kadın beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanlarını erkeklerinkine oranla anlamlı derecede yüksek bulmuşlardır. Çelik (2003) ise cinsiyet değişkenine göre erkek ve kadın fen bilgisi F-K-B öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında, evli veya bekâr olanların iş doyumunu ortalama puanları arasında belirgin farklılıkların olmadığını gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2012; Kahya, 2009; Kargün, Albay, Cenikli ve Güllü, 2012; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Koustelios, 2001; Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen, 2006; Toker, 2007; Tomrukçu, 2010; Türk, 2008; Türkçapar, 2012). Gürbüz (2008) tarafından yapılan çalışmada, medeni durum değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Aliyev'e (2004) göre, Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle medeni durumları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bazı literatür bulguları (ör.; Cimete, Gençalp ve Keskin, 2003; Özaltın, Kaya, Demir ve Özer, 2002; Samadov, 2006; Şahin, 2013) medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Medeni durumun iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu nedenle de evliliğin iş doyumunu arttırdığı belirtilmektedir (Günaydın, 2008). Canbay'a (2007) göre evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekâr ve dul olanlara göre daha yüksektir. Bülbül (2012) çalışmasında evlilerin, bekârlara göre içsel iş doyumunu daha yüksek çıkmıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının görevdeki unvan değişkenine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürden elde edilen bazı bulgularla benzerlik göstermektedir. Kahya (2009), unvan değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Elde edilen bulgu, bazı çalışmaların bulguları ile de çelişmektedir (Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik, 2004; Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007). Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2006), öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinkine; unvanı yüksek olanların olmayanlarinkine göre içsel doyumlarının yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarında, görev yapılan yere göre farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen bulgu, yapılan bazı çalışmalarla çelişmektedir. Ouyang ve Paprock (2006), Amerika'daki ve Çin'deki öğretmenlerin iş doyumlarını ve tutumlarını karşılaştıran çalışmalarında, öğretmenin iş doyumunu etkileyen en güçlü faktörün okul olduğunu belirtmişlerdir. Yavaş (2007), kent merkezindeki ve kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını orta seviyede bulmuştur. Ertürk ve Keçecioğlu (2012), köyde çalışan öğretmenlerin, merkezde çalışanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin görev yeri değişkenine göre iş tatminlerine bakıldığında ilçede çalışan öğretmenlerin merkezde çalışanlara göre daha fazla iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir (Gürbüz, 2008). Şen (2011) ise şehir merkezinde çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, gecekondu ve mahalle okullarında görev yapanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Eser (2010) ise okulöncesi eğitim ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, ortaöğretim ve halk eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre performanslarının daha yüksek olduğunu; ancak iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının yönetici ilişkilerine dayalı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Eğitim hizmetlerinin verildiği yerler olan okullar, öğretmen ve öğrencileriyle olduğu kadar, yönetici ve meslektaşlarıyla da bir bütünlük oluşturmaktadır (Kurtbeyoğlu, 1999: 61). Çalışmamızdan elde ettiğimiz bu bulgu bazı araştırmaların bulgularıyla (Çelebi, 2012; Güçlü ve Zaman, 2011; Karaköse ve Kocabaş, 2006; Öztürk, 2012; Sönmezer ve Eryaman, 2008) paralellik göstermektedir. Eser (2010), idareci desteğinin iş doyumunu etkileyen en önemli bağımsız değişken olduğunu belirtmiştir. Serinkan ve Bardakçı'da (2009) iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri arasında meslektaşların ve yöneticilerin tutumunun olduğunu belirtmişlerdir. Arani ve Abbasi (2004), okulun yönetim atmosferi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında önemli bir ilişki tespit etmişlerdir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışmanın bu bulgusu, literatürden elde edilen bazı bulgularla

paralellik göstermektedir. Göktaş (2007), beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile mesleki kıdem değişkeni arasında ilişki olmadığını tespit etmiştir. Kılıç (2011), okul müdürlerinin iş doyumunu üzerinde kıdem, branş ve terfi değişkenlerinin etkili olmadığını tespit etmiştir. Araştırmamızdan elde edilen bu bulgu literatürdeki bazı bulgularla çelişmektedir. Koç (2001), mesleki kıdem ve çalışılan bölüm açısından rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiştir. Günbayı (2000), beş yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin, 16-20 ve 21 yıl ve daha üstü kıdem grubundaki öğretmenlere oranla daha düşük iş doyumunu sergilediklerini saptamıştır.

İlköğretim okullarında (ana sınıfı) ve bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olması beklenirken okul türünün iş doyumunu yordamadığı görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bu bulgu literatürdeki bazı bulgularla çelişmektedir. Çek (2011), bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin algılarının, ilköğretim okulunda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bağımsız anaokulunda çalışan öğretmenlerin; anasınıflarının fiziki koşullarının yetersiz olması, araç-gereç yetersizliği ve diğer eğitim kademelerinden farklı olarak algılanması, çalışma arkadaşları ile yetersiz ilişkiler gibi nedenlerden dolayı yüksek iş tatmini yaşadıkları düşünülmektedir. Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal'ın (2012), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ'ın (2013) ve Erdönmez'in (2007) çalışmalarında da iş doyumunun, çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bir başka bulguya göre, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları, gelir düzeyi memnuniyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Gelir düzeyinden memnun olan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları, gelir düzeyinden memnun olmayan ve az memnun olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Literatürde çalışmanın bu bulgusu ile benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Ergincan (2010) çalışmasında, gelir düzeyi ile iş doyumunu arasında sıkı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Tunacan'ın (2005) çalışmasında, öğretmenlerin en düşük iş doyumunu düzeyi "ücret" faktöründe çıkmıştır. Ücreti Herzberg'in kuramında söylediği gibi, tatmin veya tatminsizliğinin temel kaynaklarından birisi olarak kabul etmek gerekir (Başaran, 2000: 216). Dağdeviren'in (2011) öğretim görevlileri, Gençay'ın (2007) beden eğitimi, Özdayı'nın (1990) ortaöğretim öğretmenleri, Sönmezer'in (2007) ilk ve ortaöğretim öğretmenleri ve Yılmaz'ın (2007) ortaöğretim matematik öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarda, öğretmenlerin aylık gelirlerinin artışına bağlı olarak doyumlarının da arttığı belirtilmektedir. Chambers, Wall ve Campbell (1996) çalışmasında, işi ve gelir düzeyi iyi olan çalışanların iş doyumunu yüksek çıkmıştır. Öğretmenler, yapılan ödemelerin iş doyumsuzluğunda önemli

bir neden olduğunu düşünmektedirler (Shields ve Ward, 2001). Bazı çalışmalarda da ücret artışının, öğretmenlerin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir (Abd-El-Fattah, 2010; Bilgin, 2007; Can, Can ve Dalaman, 2010; Clarke ve Keating, 1995; Sargent ve Hannum, 2005). Şahin ve Dursun (2010), gelirinden memnun olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Bayrı'nın (2006) çalışmasında da, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki genel liselerde çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları ile gelir düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

1. Mesleğe dönük tutumlar ve mesleki benlik saygısı, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır.

2. Yaş ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

3. Kadın ve erkek okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

4. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları, medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

5. Yönetici ile olan ilişkiler okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır.

6. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları, görevdeki unvanlarına bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

7. Görev yapılan yer ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

8. İlköğretim okullarında ve bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

9. Gelir düzeyinden memnuniyet durumu ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

6. 2. Öneriler

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

Araştırma bulguları ve sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çok sayıda değişkenin olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerle beraber öğretmenlerin iş doyumlarının farklı değişkenlerle de çalışılması, daha iyi sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olan mesleki benlik saygısını yükseltebilmek için, öğretmen adaylarına ve öğretmenlere yönelik seminerlerin düzenlenmesi önerilmektedir. Öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olan mesleğe yönelik tutumu yükseltebilmek için bilinçli meslek seçimleri konusunda öğrencilere rehberlik edilmesi ve öğretmen adaylarının meslekleri konusunda bilgilendirilmesi, uygulamalı eğitim sürelerinin arttırılması önerilmektedir. Öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkisi olan mesleğe yönelik tutumun olumlu olmasının ve mesleki benlik

saygısının yükseltilmesinin yanı sıra, sosyal ve ekonomik koşulların iyileştirilmesi, öğretmenlerin iş doyumlarının artmasına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma, sadece Samsun ili ve ilçelerinde görev yapan 281 okul öncesi öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Gelecekte daha farklı örneklem gruplarıyla bu ve benzeri çalışmaların yürütülmesi, iş doyumunu yordayan faktörlerin gruplar arasında farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine olanak sunabilir.

Bu araştırmada, ilgili alanyazın kapsamında, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu yordadığı öne sürülen sınırlı sayıda değişken (mesleğe yönelik tutum, mesleki benlik saygısı, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, yönetici ilişkileri, unvan, okul türü, görev yapılan yer ve gelir düzeyi) üzerinde çalışılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda, iş doyumunu ile ilişkili bulunan farklı değişkenlerle (tükenmişlik, motivasyon, benlik saygısı, liderlik tutumları, öğretmen tutumları, aile- öğretmen ilişkileri, aile tutumları, stres vb.) çalışmalar yürütülebilir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu yordayan mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısı ve bazı demografik değişkenler üzerinde durulmuştur. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı değişkenlerin üzerinde durulması öğretmenlerin iş doyumlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

2. Bu çalışma yalnız okul öncesi öğretmenleri ve okul öncesi eğitimi veren devlet okullarında yapılmıştır. Bu değişkenleri kapsayacak şekilde ayrı ayrı branşlarla, farklı okul türleri ve kademelerle çalışılması önerilmektedir.

3. Veri toplama sürecinde öğretmenlerin objektif bir şekilde, ölçekleri doldurmaları konusunda gerekli tedbirlerin alınması önerilmektedir.

4. Öğretmenlerin iş doyumlarıyla ilgili nitel çalışmaların yapılması önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Abdullah, M. M., Uli, Jegak and Parasuraman, B. (2009) Job satisfaction among secondary school teachers. *Jurnal Kemanusiaan*, 13, 11-18. 20.11.2013 tarihinde <http://eprints.utm.my/8778/> adresinden alınmıştır.
- Açıklan, A. (1995). *Toplumsal kuramsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Personel Geliştirme Merkezi.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y. ve Karadağ, M. (2012). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 6(4), 568-592,
- Ağayev, F. (2006). Bakü Garnizonu hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
- Akın, U. (2006). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Akın, U., ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(3), 353-370.
- Akkurt, Z. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul-Pendik örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyum ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyum etkenlerinin irdelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aksu, G., Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 4(2), 55.
- Ali, T. and Akhter, I. (2009). Job Satisfaction of Faculty Members in Private Universities - In Context of Bangladesh. *International Business Research*, 2(4), 167-175.
- Aliyev, R. (2004). Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum açısından karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel davranış: toplam kalite yönetimi anlayışı içinde*. Ankara: Haberal Vakfı Yayıncılık.

- Aral, N., Kandır, A. ve Yaşar, M. (2002). *Okul öncesi eğitim ve okul öncesi eğitim programı*. İstanbul: YA-PA Yayınları.
- Arani, A. M. and Abbasi, P. (2004). Relationship between secondary school teachers' job satisfaction and schoolorganizational climate Iran and India. *Pakistan journal of psychological research*, 19(1-2), 37-49.
- Arıca, O.T. (1999). Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve meslekî benlik saygısının geliştirilmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Arıca, O.T. (2001, Eylül). Mesleki benlik saygısı ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları. 6. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, ODTÜ, Ankara.
- Arıca, O.T. ve Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin bir takım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,3 (1), 1-7.
- Ardıç, K. ve Bas, T. (2001, Mayıs). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul.
- Aslan, D. ve Köksal- Akyol, A. (2006). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,15(2), 51-60.
- Aslan, H. (2006). Çalışanların iş doyumları düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31–51. <http://www.tid.gov.tr/Makaleler/467nuranaksit.pdf> adresinden 02.02.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Atalay, C. I. (2005). Öğretmen liselerindeki öğrencilerin kişilik özellikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumları iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*,10,18–25.
- Ayık, A. (2000). İlköğretim okullarındaki yöneticilerin yönetsel davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Erzurum İli Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Aysu, B. (2007). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarının incelenmesi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi* (4.Baskı). Ankara: Hatipoğlu Basımevi.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan ve N., Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 345-358.
- Barlı, Ö. (2007). *Davranış bilimleri*. Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım.
- Baron, R. A. and Byrne. D. (1977). *Social Psychology: Understanding Human Interaction* (2nd. Ed.). Baston : Allyn and Bacon.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. (1990). *Eğitim psikolojisi modern eğitimin psikolojik temelleri* (10. bs.). Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü* (3.bs.). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: yönetsel davranış*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. (2008). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- Bayhan, P. (2009). İlköğretim okulları birinci kademe sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Baykara-Pehlivan, K., (2010). A study on prospective teachers' learning styles and their attitudes toward teaching profession. *Elementary Education Online*, 9(2), 749-763.
- Bektaş, F. (2009). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Kâzımkarabekir Eğitim Fakültesi, Erzurum.
- Bender, K. A., Donohue, S. M. and Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496.
- Bender, K. A. and Heywood, J. S., (2006). Job satisfaction of highly educated. *Scottish Journal of Political Economy*, 53,(2), 1-30.
- Bıçakçılar, F. (2002), Liselerin ve yöneticilerinin özellikleri ile iş doyum düzeyleri (İzmir İli Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumları. *Hacettepe Üniversitesi Dergisi*, 32, 32-41. VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul.

- Bozdoğan, A., E., Aydın, D.ve Yıldırım, K. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 8(2), 83-97.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2011). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bulut, İ. (2009). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 13-24.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik (1. Baskı)*. İstanbul: Kaknüs.
- Bülbül, Y., (2012). Maliye bakanlığı personelinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi (Milli Emlak Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Büyüköztürk, Ş.,(2011). *Veri analizi el kitabı* (13. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çubuk, Ö. ve Köklü, N. (2013). *İstatistik* (12.bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*,13, 380-390.
- Can, S., Can, Ş., ve Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Castillo, J. X., Conklin, E. A. and Cano, J. (1999). Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 40(2), 19-27. <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/Vol40/40-02-19.pdf> adresinden 12.12.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Ceylan, D. (2001). Öğretmenlik mesleğinde iş güçlüğü ve iş tatminsizliği. <http://www.mufettisler.net/mesleki-calismalar/arast-rmalar/42-oeqretmenlik-mesleğinde-is-guecluegue-ve-is-tatminsizligi-2001-dogan-ceylan.html> adresinden 02.10.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Chambers, R., Wall, D. and Campbell I. (1996). Stresses, coping mechanisms job satisfaction in general practitioner registrars. *Br J Gen Pract*, 46:343-348.

- Chimanikire, P., Mutandwa, E., Gadzirayi, C.T., Muzondo, N and Mutandwa B. (2007). Factors Affecting Job Satisfaction Among Academic Professionals In Tertiary Institutions In Zimbabwe, *African Journal Of Business Management*, 1(6), 166. <http://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/10EA92017524> adresinden 12.12.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Ciğerci, Y., (2004). Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Cimete, G., Gencalp, N. S. and Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151.
- Clark, A. E., (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work. *Labour Economics*, 4, 79.
- Clarke, R. and Keating, W. F. (1995). A fresh look at teacher job satisfaction. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED391795.pdf> adresinden 03.04.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Connolly, j. J. and Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Crossman, A., and Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1), 29-46.
- Cüceloğlu, D. (2007). *İnsan ve davranış: Psikolojinin temel kavramları* (16. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, Ö., Kan, A. ve Sünbül, Ö. (2006). Öğretmenlik meslek bilgisi ve tezsiz yüksek lisans programlarının tutum ve öz yeterlik açısından değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 36-47.
- Çam, O., Akgün E., Babacan, Gümüş, A., Bilge, A. ve Ünal Keskin, G. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirilmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- Çapa, Y. ve Çil, N. (2000). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 69-73.
- Çapri B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlilik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.

- Çek, F. (2011). Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çelebi, C. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin okulda gösterdikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çelik, H. (2003). Fen bilgisi ve fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumu (Kırıkkale İli Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Çelik, P. (2010). İş görenlerin motivasyon düzeyleri ve iş tatmini. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Çetin, Ş. (2006). Öğretmenlik mesleği tutum ölçeğinin geliştirilmesi (geçerlik ve güvenirlik çalışması). *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 28-37.
- Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M. ve Işık, O. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (1).
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çubukçu, Z., Özenbaş, E., Çetintaş, N., Satı, D. ve Şeker, Ü. (2012). Yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli gözünde öğretmenin sahip olması gereken değerler. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2 (1), 25-37.
- De Nobile, J. J. and McCormick, J. (2005, Kasım). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools. In annual conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney/ Australia.
- Demir, İ. (2002).Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Demir, V., Gürsoy, F. ve Ada, Ş., (2011). Okul öncesi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10(1), 597-614.
- Demirel, Ö. (2010). *Öğretme sanatı*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Demirkol, E. (2006). Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N., (2009). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 1-16.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy (NWSA)*, 5(1), 199-209.
- Dilsiz, B. (2006). Konya İlindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Erdem, A. R. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı ekonomik sorunlar ve bu ekonomik sorunların performanslarına etkisi konusundaki görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 270-287.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdem, A.R., Gezer, K. ve Çokadar, H. (2005). Ortaöğretim Fen-Matematik ve Sosyal Alanlar Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları. 14. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, 471-477.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve okul yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ergin, M. (1992). *Eğitim sosyolojisine giriş* (2.bs.). Ankara: Ocak Yayınları.
- Ergincan, T. (2010). Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdam sorunu ve iş doyumu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Eroğlu, B. (2011). Öğretmenlik uygulamasının beden eğitimi öğretmeni adaylarının mesleki yeterlilikleri ve mesleğe yönelik tutumları üzerine etkileri. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Eser, Ş. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Tekirdağ İli örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Fındıkçı, İ. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi* (2.bs.). İstanbul: Alfa Basım Yayım.

- Friday, S. and Friday, E. (2003). Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 22 (5), 426-442.
- Gamsız, Ş. (2013). Öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, A tipi kişilik ve iş doyumunu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- George, J. M. and Jones, G.R. (1996). Understanding and managing organizational behavior, USA: Addison-Wesley. 75(6), 698-709.
- George, E., Louw, D. and Badenhorst, G. (2008). Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia. *South African Journal of Education*. 28, 135–154.
http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S025601002008000200001&script=sci_arttext&lng=es adresinden 17.12.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Gibson, J., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. L. 2000. People and Forests: Communities, Institutions, and Governance.
- Girgin, G., Akamca, G., Ellez, A. ve Oğuz, E. (2010). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve mesleki yeterlik inançları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir İlindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Granger, R. C. and Marx, E. (1992). The policy implications of job satisfaction ratings for recruiting and retaining early childhood teachers. In Child and Youth Care Forum. *Kluwer Academic Publishers-Human Sciences Press*, 21(4), 229-246.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 147-159.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (3), 541-576.
- Gülay, H. E. (2006). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Kocaeli.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). İlköğretim okulu müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. YÜ Fen Edebiyat Fakültesi, İstanbul.
- Günay, O. ve Durmuş, S. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal)*, 29(2), 139-146.
- Günaydın, Z. (2008). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

- Günbayı, İ.ve Toprak, D. (2010). A comparison of primary school teachers and special primary school teachers' job satisfaction levels. *Elementary Education Online*, 9(1), 150-169.
- Güney, S. (Ed.) (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, H. ve Kışoğlu, M. (2007). Tezsiz yüksek lisans programına devam eden fen-edebiyat ve eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları (Atatürk üniversitesi örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2).
- Gürbüz, Z. (2008). Kars İl'inde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkan, T. (2005). Öğretmen nitelikleri, görev ve sorumlulukları. *Okul Öncesi Eğitimde Genel Konular*, 61-84.
- Hackman, J. R. and Oldham, G.R., (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Heller, H. W. (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. *Journal of School Leadership*, 3(1), 74-86. <http://eric.ed.gov/?id=EJ457312> adresinden 16.12.13 tarihinde edinilmiştir.
- Heller, D., Judge, T. A. and Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Hurlbert, J. S. (1991). Social networks, social circles, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 18, 415-430. <http://eric.ed.gov/?id=ED383707> adresinden 16.12.13 tarihinde edinilmiştir.
- İnandık, Z. (2010). Müzik öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin farklı demografik özelliklere göre incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E., (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1),12-18.
- Kahya, C. (2009). Maliye bakanlığı personelinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi (Trabzon İli örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Kan, Ü. D. (2008). Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16 (2), 431- 438.

- Karaca, B. ve Balcı, V. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okullar karşılaştırması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, IX (1) 33-40.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). The effects of teachers' expectations on job satisfaction and motivation in private and public schools. *Journal of Theory and Practice in Education*, 2 (1), 3-14.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, Ö. Savucu, Y., Biçer, Y. S., Yıldırım, E. ve Çevrim, H., (2013). Hentbol basketbol voleybol klasman hakemlerinin iş doyumunu düzeylerin incelenmesi. *NWSA-Sports Sciences*, 2B0093, 8, (2), 35-45.
- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A. ve Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Sports and Performance Researches*, 3(2), 30-38.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayınevi.
- Kaya, A. ve Büyükkasap, E. (2005). Fizik öğretmenliği programı öğrencilerinin profilleri, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve endişeleri: Erzurum Örneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(2), 367-380.
- Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi* (2.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Kavi, İ. (2010). Maskulin mesleklerde çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyumlarının ve motivasyonlarının karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Keser, A. (2011). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kılıç, Ö.S. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu (Tokat ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kılıç, S., Tanrıku, T. ve Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.
- Kılıç, S. Z. ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul İli vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Kılınc, T. (1997). Lider durumsallığın ötesi (II), karizmatik liderlik yaklaşımı. 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler (2. bs.). İstanbul, Deniz Harp Okulu Basımevi.

- Kırel, Ç. (2000). Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1211. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 168.
- Kim, I. and Loadman, W. E. (1994). Predicting teacher job satisfaction. <http://eric.ed.gov/?id=ED383707> adresinden 16.12.13 tarihinde edinilmiştir.
- Klecker, B. and Loadman, W. E. (1996). Exploring the relationship between teacher empowerment and teacher job satisfaction. <http://eric.ed.gov/?id=ED400254> adresinden 18.11.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Klecker, B. (1997). Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. <http://eric.ed.gov/?id=ED415204> adresinden 15.12.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Koç, Z. (2001). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9(2), 395-410.
- Koçak, R. ve Eves, S. (2010). Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 193-213.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği, yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış*. İstanbul: Beta Yayım Dağıtım.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kurtbeyoğlu, D. (1999). *Okulda yönetim*. Ankara: Kariyer Matbaacılık.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Köksal-Akyol, A. ve Koçer-Çiftçi, H. (2005). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Empatik Beceri Düzeylerinin Belirlenmesi (The Determination of the Empathy Skills of Early Childhood Teacher Candidate). *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 21, 13-23.
- Körükçü, Ö. ve Oğuz, V. (2011). Okul öncesi eğitimi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(2), 77-85.
- Kutaniş, R. Ö. ve Bayraktaroğlu, S. (2002). Karayolu turizm taşımacılığında iş tatmini unsurları: Bir uygulama. In 1st Tourism Congress of Mediterranean Countries, Akdeniz University School of Tourism & Hotel Management, Antalya . 17-21.
- Kuzgun, Y., Sevim, S., A. ve Hamamcı, Z. (1998). Mesleki doyum ölçeğinin *geliştirilmesi*. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11, 14-18.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.

- Liu, X. S. and Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Lobosco, A. F. and Newman, D. L. (1992). Teaching special needs populations and teacher job satisfaction implications for teacher education and staff development. *Urban Education*, 27(1), 21-31.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour* (6th Edition). USA: McGraw Hill.
- Marşap, B. (1999). Muhasebe çıkışlı meslek dersleri öğretmenlerinin iş tatmini üzerinde yaş ve mesleki deneyim süresinin etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 285–286.
- Mohamad, M. S. (2012). Transformational leadership and employees' job satisfaction and commitment: a structural equation investigation. *Journal of American Science*, 8(7), 11-19.
- Murray, R. A. (1999). Job satisfaction of professional and paraprofessional library staff at the university of North Carolina at Chapel Hill.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyum ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14, 230-240.
- Oktay, A. (2007). *Yaşamın sihirli yılları: okul öncesi dönem*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Okpara, J. O., Squillace, M. and Erondü, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Ololube, N. P., (2006). A study of academic and professional qualification on teachers' job effectiveness in Nigerian Secondary Schools. *Faculty of Behavioural Sciences Department of Applied Sciences of Education*, 275.
- Orhaner, E. (1999). Meslek dersleri öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve beklentileri. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 265–272.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Ouyang, M. and Paprock, K. (2006). Teacher job satisfaction and retention: a comparison study between the U.S. and China. *ERIC Clearinghouse on Educational Management*, ED 393 802.341- 346.
- Önen, L. ve Tüzün, M. B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C. ve Özer, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44(4), 423-427.

- Özbenli, Ş. (1999). The impact of job satisfaction and organizational commitment on intention to turnover and job performance”, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, S. ve Yalın, H.İ. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş* (2. bs.). Ankara: Nobel Yayın.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış* (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk, A. (2006). Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Öztürk, N. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Pakdanel, A. C.(1995). Örgütsel iklim ve iş doyumunu. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 206, 30.
- Rachman D., Mescon M., Bovee C. L. and Thill J. V. (1993). *Business Today*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Robbins, S. P. and Judge, R. (2012). *Örgütsel Davranış*, Erdem, İ. (Çeviri Ed.). Ankara: Nobel Yayın.
- Robbins, S. and Decenzo, D. (2001). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall.
- Rodgers-Jenkinson, F. and Chapman, D. W. (1990). Job satisfaction of Jamaican elementary school teachers. *International Review of Education*, 36(3), 299-313. <http://link.springer.com/article/10.1007/BF01875999> adresinden 12.12.13 tarihinden edinilmiştir.
- Rosenthal R. (2002) Covert Communication in classrooms, clinics, courtrooms and cubicles. *American Psychologist*, 57, 839-849.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Salami, S. O. (2008). Demographical and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers, anthropologist, 10(1) 31-38. http://www.krepublishers.com/02-Journals/T-Anth/Anth-10-0-000-08-Web/Anth-10-1-000-08-Abst-PDF/Anth-10-1-031-08-418-Salami-S-O/Anth-10-1-031-08-418-Salami-S-O-Tt.pdf?origin=publication_detail adresinden 01.02.2014 tarihinde edinilmiştir.

- Samadov, S. (2006). İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Santhapparaj, S. and Alam, S. S., (2005). Job satisfaction among academic staff in private universities In Malaysia, *Journal Of Social Science* 1 (2) Science Publications, 1,(2), 72-76. <http://thescipub.com/abstract/10.3844/jssp.2005.72.76> 01.02.2014 adresinden tarihinde edinilmiştir.
- Sargent, T. and Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: job satisfaction among primary school teachers in rural northwest China. *Gansu Survey of Children and Families Papers*, 172-204.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Sağlam-Çiçek, A. (2006). Akademisyenlerin işe güdülenmesinde "hijyen" ve "güdüleme" faktörlerinin önemi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52-57.
- Sağlam-Çiçek, A. (2008). Müzik öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, V (I), 59-69.
- Sayın, S. (2005). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (19), 272-281.
- Semerci, N. ve Semerci, Ç. (2004). Türkiye'de öğretmenlik tutumları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 137-146.
- Senemoğlu, N.(2004). *Gelişim öğrenme ve öğretim* (2. Baskı). Ankara: Gönül Yayıncılık.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesindeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd21,s.129 adresinden 02.03.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-65.
- Seyfikli, C. (2007). Hastane yöneticilerinin liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Shapiro, S. S. and Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples) (Unpublished doctoral dissertation, Rutgers, The State University), 52,3(4), 591-611.
- Shields, M. A. and Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.

- Sıgı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi*, 6 (12),131–154.
- Soyer, A. (1992). *Dünyada ve Türkiye’de sağlık personelinin temel sorunları*. Ankara: TTB Yayınları.
- Sönmez, V. (2004). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı*. 15, 21,126-131, 131, 133, 134, 137, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sönmezer, M.G. ve Eryaman, M.Y. (2008). Kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4 (2), 189-212.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology (2nd Edition)*. John Wiley.
- Ssesanga, K. And Garrett, R., M.(2005). Job satisfaction of university academics: perspectives from Uganda. *Higher Education*, 50, 33–56.
- Strydom, L. Nortjé, N. Beukes, R. Esterhuysen and K. Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools, Department of Psychology, University of the Free State, South Africa, *South African Journal of Education*, (32), 255-266.
- Sünter T. A., Canbaz S., Dabak Ş., Öz H. ve Peşken Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*,16(1), 9-14.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu (Burdur İli Örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty)*, X(1), 142-167.
- Şahin, S. (2010). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları ve yeterlilik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Şahin, Z. (2011). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin iş stres ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Şen, B. (2011). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (Uşak İli örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenliğe giriş*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Tahta, F. (1995). Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tanrıöğen, A. (1997). Buca Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 55-58.
- Tanrıverdi, D. (2008). Anasınıfı öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumlarıyla anasınıfı eğitim programında öngörülen hedeflere ulaşılma derecesi arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tekirgöl-Yılmaz, D. (2011). Çalışanlarda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Teltik, H. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tella, A., Ayeni, C. O., and Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 1-16.
- Tevrüz, S. (1999). *Davranışlarımızdan seçmeler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. ve Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1 (8), 256-261.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi, Samsun.
- Tunacan, S. (2005). Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini* (1. Bs.). Ankara: Özkan Matbaacılık.
- Türk, Ö. (2008). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Türker, N. ve Turanlı, N. (2008). Matematik eğitimi derslerine yönelik tutum ölçeği geliştirilmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 17-29.

- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (2): 331-346.
- Ushasree, S., Seshu-Reddy, B. V. and Vinolya, P. (1995). Gender, gender-role and age effects on teachers' job stress and job satisfaction. *Psychological Studies*, 40(2), 72-76.
- Uysal, A., A. (2007). Öğretmenlerde gözlenen duygusal yaşantı örüntülerinin ve duygusal işçiliğin mesleki iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Ünal, E. ve Şimşek, S. (2008). İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(1), 41-52.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology*, 65(3), 364.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, Minn.: University of Minnesota Industrial Relations Center. https://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XXII%20-%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf adresinden 03.04.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H. (1964). Construct validation studies of the minnesota importance questionnaire. http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XVIII%20-%20Construct%20Validation%20Studies%20of%20the%20MN%20Importance%20Questionnaire.pdf adresinden 03.04.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Yalnız, H. (2010). Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yavaş, T. (2007). Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Yavuzer, H. (2012). *Çocuk psikolojisi* (36.bs). Remzi kitabevi, İstanbul.
- Yavuzer, Y., Karataş, Z. ve Gündoğdu R., (2011, Ekim). Eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. XI. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İzmir.
- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları* (6. Baskı). Ankara: PegemA.
- Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). A tipi kişilik, cinsiyet ve iş doyumunu: üniversite öğretim elemanları üzerinde bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1447-1459.

- Yeşilyaprak, B. (2001). Rehber öğretmenlerin iş doyumunun yordanması. *Eğitim Araştırmaları*, 3-4.
- Yıldırım, Y., Kırımoğlu, H. ve Temiz, A. (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi (Hatay İl Örneği). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 88-97.
- Yıldız N., Yolsal N., Ay P. ve Kıyan A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *İstanbul Tıp Fak Mecmuası*. 66, 34-41.
- Yıldız, G. (2004, Nisan). Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu. 1924–2004 Müzik Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumu Bildiri.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, N. (2007). Orta dereceli okullardaki matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri (Lise ve meslek liselerinin karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde örnek çalışma). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, S. Ş. (2009). Okul öncesi öğretmen adaylarının mesleki tutumları ile kişisel değerleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yılmaz, Z. ve Murat, M.(2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2),203-222.
- Yılmaz, I., Bektaş, F. and Beyazoglu, G. (2013). Evaluating the relationship between physical education teachers' social physique anxiety levels and job satisfaction. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15(2), 45-50.
- Yöş, S. (2011), Çevik kuvvet polisinde iş doyumunu: Ankara çevik kuvvet şube müdürlüğü örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Polis Akademisi, Ankara.
- Yüksel, Ö. (2009), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Zembylas, M. and Papanastasiou, E. (2004). Job Satisfaction Among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*. 42 (3), 357–373. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883035506000553> adresinden 01.02.2013 tarihinde edinilmiştir.

8. EKLER

Ek 1. Araştırma İzni



T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 42276601/605.01/1989834
Konu: Tez Çalışması

02/08/2013

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu Genelgesi,
b) Karadeniz Teknik Üniversitesinin 10/06/2013 tarihli ve 520 sayılı yazısı.

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özlem ZOROĞLU'nun "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Algıları ve Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" konulu çalışmasını ilimiz ilçelerinde bulunan bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu bünyesinde yer alan anasınıflarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerine uygulayabilmesi ile ilgili, ilgi (b) yazı ekindeki tez çalışması müdürlüğümüzde kurulan, "Araştırma ve Değerlendirme Komisyonu" tarafından 01/08/2013 tarihinde incelenmiş olup, uygun bulunmuştur.

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özlem ZOROĞLU'nun "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Algıları ve Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" konulu çalışmasını ilimiz ilçelerinde bulunan bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu bünyesinde yer alan anasınıflarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerine ilgi (b) yazı ekindeki tez çalışmasını uygulanabilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

İsmail YAVUZ
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
-02/08/2013

Mehmet Ali KARATEKELİ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Lale KARADUMAN
Şef

Genel Müdürlük
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

02.08.2013

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 50fe-5386-382d-83c8-e69a kodu ile yapılabilir.

Adres: Atatürk Bulvarı Yeni Hükümet Konağı Kat:3-SAMSUN
Santr 0(362) 435 80 63 - 435 80 64 - 435 54 50
E-Posta: samsunmem@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi: ALİ ERİŞGİN (Temel Eğitim 231)
Fax: 0(362) 431 93 76 - 432 48 54 - 432 06 09
Web <http://samsun.meb.gov.tr>

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Değerli öğretmen arkadaşım;

Benim adım Özlem ZOROĞLU ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Birlikte yapacağımız bu çalışmada “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygıları ve Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amacın gerçekleşmesi için, sizin görüşleriniz büyük önem taşımaktadır. Cevaplarınızın gizliliğine gereken önem verilerek başka bir amaçla kesinlikle kullanılmayacaktır.

Bu form, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikleri belirlemek için sorular sorulmuş, ikinci bölümde Mesleki Benlik Saygınız, üçüncü bölümde İş Doyumunuz dördüncü bölümde Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarınız hakkında bilgiler sorulmaktadır. Yanıtlarınızın araştırmaya katkı sağlayabilmesi için dikkatli okumanız, düşüncelerinizi içtenlikle açıklamanız ve yanıtsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.
Öğr. Gör. Özlem ZOROĞLU

<p>A- Görev Yaptığınız Yer</p> <p>1- Merkez () 2- İlçe () 3- Kasaba –Belde () 4- Köy ()</p>	<p>B- Cinsiyetiniz:</p> <p>1- Erkek () 2- Kadın ()</p>	<p>C- Görevdeki Unvanınız</p> <p>1- Öğretmen () 2- Ücretli Öğretmen () 3- Stajyer Öğretmen () 4- Müdür Yardımcısı () 5- Müdür ()</p>
<p>Ç-Yaşınız</p> <p>1- 18–25 () 2- 26–30 () 3- 31–35 () 4- 36–40 () 5- 41 ve üzeri ()</p>	<p>D- Mesleki kıdem yılınız</p> <p>1- 1 yıl ve daha az () 2- 2–5 yıl () 3- 6–10 yıl () 4- 11–15 yıl () 5- 16–20 yıl () 6- 21 yıl ve üzeri ()</p>	<p>E- Çalıştığınız okul türü:</p> <p>1- Anasınıfı () 2- Bağımsız anaokulu ()</p>
<p>E- Medeni Durumunuz:</p> <p>1- Bekâr () 2- Evli ()</p>	<p>F- Kazandığınız ücretten Memnunumsunuz?</p> <p>1- Çok memnunum () 2- Memnunum () 3- Kararsızım () 4- Az memnunum () 5- Memnun değilim ()</p>	<p>G- Yöneticilerle olan ilişkinizi nasıl tanımlarsınız?</p> <p>1- Çok memnunum () 2- Memnunum () 3- Kararsızım () 4- Az memnunum () 5- Memnun değilim ()</p>

Ek 3. Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

Sevgili öğretmen arkadaşım;

Bu araştırma okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Öğr. Gör. Özlem ZOROĞLU

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Hikmet YAZICI

		Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	Benim için en ideal meslek öğretmenliktir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Mesleğimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Öğretmenlik benim için bir tutkudur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Öğretmenliğin bence hiçbir cazip yanı yoktur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Öğretmenlik mesleğindeki tecrübem arttıkça bu mesleğe daha çok bağlanacağıma inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Bu mesleğin bana çok şey kazandıracağını düşünmüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Öğretmenlikten alacağım manevi doyumunu hiçbir şeye değiştirmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Bu mesleği yapmaktan kimse beni alıkoyamaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Öğretmenliğin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu düşünmüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu mesleği bilerek ve isteyerek seçtim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Öğretmenlikten alacağım hazzın bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturacağına inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Öğretmenlik mesleğini sevmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İnsanlara bir şeyler öğretmeyi sevdiğim için bu mesleği seçtim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Benden yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine öğretmenlik mesleğini seçerdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Bu meslekte her zaman öğrenme ve öğretme heyecanı duyacağımı zannetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	İleride bu meslekte başarılı olabilmek için çok çalışıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Öğretmenlik mesleğinin beni ne maddi nede manevi açıdan tatmin edeceğini zannetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Öğretmenlik mesleğini layıkıyla yapacağıma inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Derslerden ve öğretmenlerden bıktığım için öğretmenlik benim için yapacağım mesleklerin en sonuncusudur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Öğretmenlik bilginin yanı sıra yetenek gerektiren bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Öğretmenlik paylaşımın en yoğun yaşandığı bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Ancak çok zorda kalırsam bu mesleği yapmayı düşünebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Öğretmen olacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Bu mesleği öğrendikçe ciddiyetini daha iyi anlıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Daha iyi bir meslek bulursam bir an bile öğretmenlik yapacağımı zannetmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Öğretmenlik onurlu bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Öğretmenlik gibi çileli bir mesleğe başlamaktan çekiniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Öğretmenlik mesleği hasta toplumları kurtaracak bir ilaç gibidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Sürekli kendini yenileme düşüncesi bu mesleği yapma konusunda beni düşündürüyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Öğretmenlik mesleği bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Öğretmenlik vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında gelmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	Sürekli bir sınıfta hapsolmek beni sinirlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 4. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Sevgili öğretmen arkadaşım;

Aşağıda mesleğinize yönelik bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatli bir şekilde okuyarak ilgili ifadeye ilişkin görüşünüzü, karşısında yer alan boşluğa (X) işareti ile belirtiniz.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Öğr. Gör. Özlem ZOROĞLU

Tez Danışmanı
Doç.Dr. Hikmet YAZICI

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1.Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.Mesleğim benim için çok önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Mesleğimi istemeyerek seçtim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Mesleğime çok saygı duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Mesleğimden memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Mesleğimi küçümsüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 5. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Sevgili öğretmen arkadaşım;

Bu araştırma okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşayıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını aşağıdaki tabloya bakarak her cümle için en uygun rakamı yazmanız gerekmektedir.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Öğr. Gör. Özlem ZOROĞLU

Tez Danışmanı
Doç.Dr. Hikmet YAZICI

Duyguları Yaşama Sıklığı ve Sayısı		İşimden hiç hoşnut değilim (1)	İşimden hoşnut değilim (2)	İşimle ilgili kararsızım (3)	İşimden hoşnudum (4)	İşimden çok hoşnudum (5)
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Tek başıma çalışma olanağımın olmasından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Toplumda saygın bir kişi şansını bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Amirim karar vermedeki yeteneği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Amirim emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Çalışma şartları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Yaptığım iyi bir karşılığında takdir edilmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

20.06.1985 yılında Samsun'un Bafra ilçesinde doğdu. İlk ve ortaokulu Samsun İlkadım İlköğretim Okulu'nda, liseyi Samsun Milli Piyango Anadolu Lisesi'nde okudu. 2007 yılında Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği bölümünden mezun oldu. Aynı yıl Of / Bölümlü Anaokulu'nda öğretmen olarak göreve başladı. 2009 yılında Çayeli Hasan Yılmaz İlköğretim Okulu'nda öğretmenlik görevine devam etti. 2009-2010 eğitim-öğretim yılı güz döneminde KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2012 yılında Sinop / Ayancık Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak göreve başladı ve halen görevine devam etmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Özlem ZOROĞLU, Sinop Üniversitesi Ayancık Meslek Yüksekokulu

Ayancık / Sinop.

E-Posta : ozlemoztas_55@hotmail.com, ozlemzoroglu55@gmail.com

Tel : (0368) 613 34 11 / (Dahili) 6926