

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADAY ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TUTUMLARI
VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Nurcan ORHAN

İzmir

2013

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADAY ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TUTUMLARI
VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Nurcan ORHAN

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK

İzmir

2013

YEMİN METNİ

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne, yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve İş Doyumları” adlı çalışmanın tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklerine aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım yapıtların kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara gönderme yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


Nurcan ORHAN

28 / 05 / 2013

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İşbu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

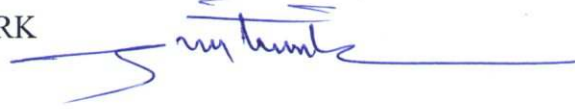
Başkan : Doç. Dr. Ali AKSU



Üye : Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Metin MISIRLI



Üye : Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK



Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

20/06/2013



Prof. Dr. h.c. İbrahim ATALAY
Enstitü Müdürü

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10001788
Yazar Adı / Soyadı	NURCAN ORHAN
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 49540576392
Telefon	5057988581
E-Posta	nurcanorhan48@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	ADAY ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TUTUMLARI VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ
Tezin Tercümesi	JOB SATISFACTION AND OCCUPATIONAL ATTITUDE LEVELS' OF TRAINEE TEACHERS
Konu	Eğitim ve Öğretim
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bölüm	Eğitim Bilimleri Bölümü
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2013
Sayfa	107
Tez Danışmanları	YRD. DOÇ. DR. NAMIK ÖZTÜRK 13157675588
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	
Kısıtlama	Yok

Yukarıda başlığı yazılı olan tezinin, ilgilenenlerin incelemesine sunulmak üzere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

25.06.2013

İmza:.....

TEŞEKKÜR

İzmir’de yapılan bu araştırmanın yürütülmesinde birçok kişinin faydası olmuştur. Öncelikle, araştırmamın her aşamasını takip eden, desteğini ve yardımlarını benden esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK’e en derin saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca ölçeğin belirlenmesinde yardımına başvurduğum Araş. Gör. Dr. İdris ŞAHİN ve Yrd. Doç. Dr. Şaban ÇETİN’ e teşekkür ediyorum. Verilerin istatistiksel çözümlemelerinde yardımını esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. İrfan YURDABAKAN’ a teşekkür ediyorum.

Araştırmanın uygulama aşamasında anketleri gönüllü olarak yanıtlayan meslektaşlarıma ayrıca teşekkür ederim.

Tüm yaşamım ve çalışmalarım boyunca sevgisini ve ilgisini esirgemeyen, sürekli yanımda olan ve yardımlarıyla desteğini her an hissettiğim canım annem, koruyucu meleğim, bilirkişim Sevgi ORHAN’ a teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunuyorum. Bu sıkıntılı süreçte, bana tahammül ederek, beni çalışmaya teşvik eden en büyük ve biricik destekçim Gürkan BAŞ’ a sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeylerinin ve iş doyumunun cinsiyete, yaşa, branşa, mezun olunan fakülteye, çalışmakta oldukları kuruma ve mesleği seçme nedenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bununla birlikte mesleki tutum ile iş doyum arasında bir ilişki olup olmadığı elde edilen bulgular ışığında değerlendirilmiştir.

Araştırma 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İzmir il sınırları içinde 26 ilçede görev yapmakta olan 203 aday öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, “Mesleki Tutum Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” isimli iki ölçek ile toplanmıştır.

İlişkisel tarama modelinde olan araştırmanın nicel veri çözümlenmesi için SPSS 15.00 paket programı kullanılmıştır. Verilerinin analizinde; frekans ve yüzde, ortalama, standart sapma, t- testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Post Hoc LSD testi ve Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, aday öğretmenlerin mesleki tutumları olumlu düzeydedir. Aday öğretmenlerin mesleki tutumları cinsiyet, yaş, branş, mezun oldukları fakülte, çalışmakta oldukları kurum değişkenlerine göre önemli farklılık göstermemekte, mesleği seçme nedenine göre önemli farklılık göstermektedir. Öğretmenlerinden etkilendiği için bu mesleği seçen aday öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumları, iş garantisi ya da tavsiye sonucu mesleği tercih edenlerden daha olumludur. Bununla birlikte en olumlu tutum sergileyenler öğretmenlerinden etkilendiği için bu mesleği seçenlerken, iş garantisi olduğu için seçenler ise en olumsuz mesleki tutuma sahip olan aday öğretmenlerdir. Aday öğretmenlerin iş doyumunu kısmen düzeyinde ve mesleği seçme nedeni değişkenine göre farklılık göstermekte; cinsiyet, yaş, branş mezun oldukları fakülte ve çalışmakta oldukları kurum değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerinden etkilendikleri için bu mesleği seçen aday öğretmenler; iş garantisi olduğu için bu mesleği seçenlerden daha yüksek iş doyum düzeyine sahiptir. Aday öğretmenlerin

mesleki tutum düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğu saptanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Aday Öğretmen, Mesleki Tutum, İş doyumu

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the level of trainee teachers' job attitudes and their job satisfaction level differ according to some variant (gender, age, branch, school type they are working, faculty type they were graduated from and the reasons of choosing teaching professions. Furthermore it was aimed to identify the relationship between trainee teachers' job attitude and job satisfaction.

The research has been applied to the 203 trainee teachers who work different schools within the boundaries 26 districts of İzmir province by the year of education 2012-2013. Two scales which have been called "Job attitude scale" and "job satisfaction scale" were used to collect data of the research.

The research model is relational cross hatching. SPSS 15.00 statistical package programme was used for data analysis at the research. For analyses of quantified data of the study, we have used frequency and percentage, means (average), standard deviation, t-test, one way analysis of variance, Post Hoc LSD test and Brown Spearman Rank Difference Correlation Coefficient.

Research results showed that trainee teachers' job attitude is positive. Job attitude levels of trainee teachers are showing discrepancy in terms of the reasons of choosing teaching professions but no significant differences according to their gender, age, branch, school type they are working, and faculty type they were graduated from. Job attitude level of trainee teachers' who choose this job because of the guarantee of employment is lower than the other ones. Trainee teachers who choose this job inasmuch as be impressed by their own teachers have the most positive job attitude. A Job satisfaction level of trainee teachers' is partial. Job satisfaction levels of trainee teachers' no show discrepancy in terms of gender, age, branch, faculty type they were graduated from and school type they are working. However it is obtained that job satisfaction level of trainee teachers shows meaningful discrepancy in terms of the reasons of choosing teaching professions. Job satisfaction level of trainee teachers' who choose this job because of the guarantee of employment is lower than the other ones. Trainee teachers who

choose this job inasmuch as be impressed by their own teachers have the highest job satisfaction level. Moreover, positive, high and significant correlation coefficient was found between job attitude level of trainee teachers and job satisfaction level of trainee teachers.

Key words: Trainee Teacher, Job Attitude, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Problem Cümlesi	6
1.3 Alt problemler	6
1.4 Araştırmanın Önemi	7
1.5 Sayıtlılar	8
1.6 Sınırlılıklar.....	8
1.7 Tanımlar	8
BÖLÜM II	10
2. KONUYLA İLGİLİ ALAN YAZIN TARAMASI	10
2.1 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ.....	10
2.1.1 Öğretmenlik Mesleği Kavramı	10
2.1.2 Aday Öğretmen Kavramı.....	11
2.2 MESLEKİ TUTUM	13
2.2.1 Mesleki Tutum Kavramı	13
2.2.2 Tutum Kavramının Bileşenleri	14
2.2.2.1.Duygusal Bileşen	15
2.2.2.2 Bilişsel Bileşen.....	15
2.2.2.3 Davranışsal Bileşen.....	16
2.2.3 Tutumun Oluşumu ve İşlevi	16

2.2.4 Tutumun Özellikleri.....	17
2.2.5 Tutum Ve Davranış.....	18
2.2.6 Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum	18
2.3 İŞ DOYUMU	19
2.3.1 İş Doyumu Kavramı.....	20
2.3.2 İş Doyumu Kuramları	21
2.3.2.1 İçerik Kuramları.....	21
2.3.2.1.1 Gereksinimler Kuramı.....	22
2.3.2.1.2 İki Etken Kuramı.....	23
2.3.2.1.3 Başarıya Güdülenme Kuramı	23
2.3.2.1.4 X ve Y Kuramı	23
2.3.2.2 Süreç Kuramları	24
2.3.2.2.1 Beklenti Kuramı	24
2.3.2.2.2 Tutarsızlık (Amaçlama) Kuramı	25
2.3.2.2.3 Denklik Kuramı.....	25
2.3.2.2.4 V-İ-G Kuramı.....	25
2.3.2.2.5 İlişkili Küme Kuramı	26
2.3.2.2.6 Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı.....	27
2.3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	27
2.3.3.1 Bireysel Faktörler.....	27
2.3.3.1.1 Yaş	28
2.3.3.1.2 Cinsiyet	28
2.3.3.1.3 Kişilik.....	29
2.3.3.1.4 Kıdem.....	29
2.3.3.2 Çevresel Faktörler	30
2.3.3.2.1 İşin kendisi	30
2.3.3.2.2 Ücret.....	30
2.3.3.2.3 Yönetim ve Denetim	31
2.3.3.2.4 Bireyler Arası İlişkiler	32
2.3.3.2.5 Çalışma Koşulları.....	32
2.3.3.2.6 Yükselme Olanğı.....	33
2.3.3.2.7 Övölme.....	33

2.4 MESLEKİ TUTUM İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ	33
2.5 İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	35
2.5.1 Mesleki Tutumla İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .	35
2.5.2 İş doyumu ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	39
BÖLÜM III.....	45
3. YÖNTEM.....	45
3. 1 Araştırma Modeli	45
3. 2 Evren	45
3. 3 Örneklem	46
3. 4 Veri Toplama Araçları.....	46
3.4.1 Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması.....	46
3.4.2 Öğretmen İş Doyumu Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	48
3. 5 Verilerin Çözümleme Teknikleri.....	49
BÖLÜM IV	52
4. BULGULAR VE YORUM.....	52
4.1 Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular	52
4.2 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	56
4.3 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	58
4.4 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	67
4.5 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	70
4.6 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	79
BÖLÜM V.....	81
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	81
5.1 Sonuç ve Tartışma	81
5.1.1 Birinci Alt probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma,.....	81
5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	81
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	82
5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	82
5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	83
5.2 Öneriler.....	84
5.2.1 Uygulamacılara Öneriler.....	84

5.2.2 Araştırmacılara Öneriler	85
KAYNAKÇA	85
EKLER.....	94
EK-1 Araştırma İzni	94
EK-2 Araştırmanın Mesleki Tutum Ölçeği	94
EK- 3 Araştırmanın İş Doyumu Ölçeği.....	94
EK-4 Araştırmanı Yapıldığı Okul Listesi.....	94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Aday Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 2: Aday Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	53
Tablo 3: Aday Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	53
Tablo 4: Aday Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Kuruma Göre Dağılımı.....	54
Tablo 5: Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı	54
Tablo 6: Aday Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı	55
Tablo 7: Tüm Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Ölçeğine Ait Madde Ortalamaları Ve Standart Sapmalarının Dağılımı	56
Tablo 8: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	59
Tablo 9: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	60
Tablo 10: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	61
Tablo 11: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 12: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 13: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	64
Tablo 14: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	64
Tablo 15: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ...	65
Tablo 16: Aday Öğretmenlerin Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan LSD Testi Sonuçları	66

Tablo 17: Tüm Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeğine Ait Madde Ortalamaları Ve Standart Sapmalarının Dağılımı	68
Tablo 18: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	71
Tablo 19: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	72
Tablo 20: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	73
Tablo 21: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 22: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mezun Oldukları Fakülteye Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	75
Tablo 23: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çalışmakta Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	76
Tablo 24: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedeni Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	76
Tablo 25: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedeni Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 26: Aday Öğretmenlerin Mesleği Seçme Nedenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan LSD Testi Sonuçları	78
Tablo 27: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Ölçeği Ve İş doyumu Ölçeği Puanları Korelasyon Sonuçları.....	79

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ile araştırmada kullanılan kavramların tanımları ele alınmaktadır.

1.1 Problem Durumu

Ülkeler, günümüzde gelişmemiş, gelişmekte ve gelişmiş olmak üzere üç ayrı düzeyde gruplandırılmaktadır. Bir ülkenin bu üç gruptan hangisine ait olduğunu belirleyen Dünya Bankası tarafından öngörülen ve ülkelerin gelişmişliğini gösteren beş faktör şöyledir: 1) Okuryazarlık, eğitim ve beceri, 2) Sağlık, 3) Gelir ve ekonomik refah, 4) Seçim, demokrasi ve katılım, 5) Teknoloji. Tüm bu alanlarda lider ve söz sahibi olabilen ülkeler dünyada model alınan örnek ülkelerdir. Çeliköz' e göre (2010: 1) bu ülkeler arasında yer alabilmek için: her alanda başarılı ve üretken bir şekilde çalışacak nitelikli insan gücünün bulunması yatmaktadır.

Görüldüğü gibi, gelişmiş bir ülke olabilmenin göstergelerinden ilki eğitimidir. Turgut “bir ülkenin gelişmişliğini ya da gelişmemişliğini eğitim sistemine ve onları ellerinde tutan öğretmenlere bağlamaktadır” (Akt: Sürücü, 1997: 2). İnsanlık tarihinin gelişimsel süreci içerisinde eğitimin önemli bir rolü olduğu bilinmektedir. Çünkü insanlık tarihi, toplumların yaşantılarıyla şekillenmekte, gelişmekte ve geleceğe yön vermektedir. Bu yüzdendir ki, toplumlar çağın ihtiyaçlarına erişebilecekleri ve kültürlerini diğer nesillerle aktarabildikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler. Eğitimin bir tanımının da “kasıtlı kültürlenme süreci” olduğu düşünülürse “eğitim” toplumun varlık sebebidir. Bu yüzden birçok araştırmacı “eğitim” kavramı üzerine çalışmalar yapmış ve farklı tanımlar ortaya atmıştır.

“Kişinin içinde yaşadığı toplumun olumlu değerlerine göre yeteneklerinin, tutumunun ve öbür davranış biçimlerinin geliştirilmesi sürecidir. Kişilerin toplumsallaştırılması ve en verimli düzeyde kişiliklerinin gelişmesi için seçilmiş ve denetlenmiş bir çevrede yapılan toplumsal bir süreçtir” (Başaran, 1978: 18).

“Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir”(Ertürk, 1974: 12).

Bu tanımlardan hareketle, eğitimin öncelikle birey daha sonrada toplum için olduğu sonucuna varılabilir. Kültür aktarımının bireyin dünyaya geldiği andan itibaren başladığı bilinmektedir. Ailede başlayan bu kültürlenme (eğitim) sürecinin formal olmadığı, eğitimim formal olması gerektiği kanısıyla, tarihsel süreç içinde formal eğitim veren örgün eğitim kurumları yani okullar ortaya çıkmıştır (Sürücü, 1997: 2).

Hicks ve Gullett, formal bir örgütün bir sistem olduğunu belirtmiştir. Churchman, ise sistemin tanımını “bir dizi amacı yerine getirmek için birbiriyle ilişkili parçalardan oluşan bir yapı” olarak yapmıştır (Akt: Aydın, 2007: 116). Bu yüzdendir ki, sistem, karşılıklı olarak birbirine dayalı öğeler topluluğu olarak da görülmüştür.

Bu tanımlara göre eğitim, insanlarda var olan bazı davranışları belli amaçlar doğrultusunda değiştiren ve bu amaçlara göre yeni bazı davranışların geliştirilmesini sağlayan bir sistemdir.

Eğitimin bir sistem veya süreç olarak ele alındığında, bu sistem içinde dört öğeden söz edilmelidir. Birinci öğe: girdi (öğrenci, öğretmen), ikinci öğe: işlem (öğrencilere yeni davranış kazandırmak), üçüncü öğe: çıktı (eğitsel amaçlara uygun öğrenciler), dördüncü öğe: dönüttür (öğelere yönelik geri bildirimler).

Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir. Sistemin öğelerinden biri olan öğretmenin eğitimdeki rolünün önemli olduğuna inanılmaktadır. Öğretmenlik mesleğini toplumda çağlar boyunca hep var olmuş ve önemini hiçbir zaman yitirmemiş bir meslek grubudur. Bu yüzden bu meslek grubuna yönelik araştırmalar son yıllarda eğitim araştırmalarının önemli bir alanı haline gelmektedir. Eğitim sisteminin temel ve göz ardı edilemez ögesi olan öğretmenlik, toplumu tüm yönleriyle etkileme gücüne sahip mesleklerin başında

gelmektedir. Omuzlara alınan sorumluluk, toplumun beklentileri ve kazandırılması gereken özelliklere bakıldığında, öğretmenliğin herkes tarafından yapılamayacak bir meslek olduğu anlaşılmaktadır. Hacıoğlu ve Alkan’a göre “günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörüyle ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyon gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır” (Akt: Girgin, 2009: 2).

Eğitim sistemlerinin temel amacı o ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimi vermektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenlemektedir. Temel toplumsal kurumlardan birisi olan eğitim, bütün toplumların temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu temel sorunun ana öznesi de hiç kuşkusuz öğretmenlerdir (Şanal ve Çelikten, 2005: 208). Bir ülkenin kalkındırılmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleştirilmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenler önemli görevler üstlenmişlerdir. Özden’e göre: öğretmenler toplumların gerçek mimarları ve insan kişiliğini şekillendiren sanatkârlardır. Bu sebeplerden dolayıdır ki öğretmenlik mesleği çok eskiden beri kutsal bir meslek olarak görülmüş, toplumda hep saygın bir yere sahip olmuştur (Akt: Şanal ve Çelikten, 2006: 340).

Kendisinden beklenen büyük rolü gerçekleştirmek için öğretmenlik mesleğini seçmiş ve göreve henüz başlamış, çiçeği burnunda birçok öğretmen eğitim sistemi içinde çalışmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre duyurulan devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet Memuru olarak girmek isteyenler, belirlenen şartları yerine getirerek Devlet Memurluğu Sınavına başvurularını yaparlar ve bu sınavda başarılı olmaları durumunda “aday memur” olarak atanırlar. Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmeliğe göre; Bakanlık merkez ve taşra teşkilatına ilk defa Devlet memuru olarak atananlar en az bir en fazla iki yıl “aday (stajyer) öğretmen” sıfatıyla görev yaparlar. Yine aynı kanun metnine göre: “adaylık süresi içinde temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimlerin hepsinde

başarılı olan ve bu süre sonunda olumlu sicil alarak amirleri tarafından adaylığı kaldırılanlar ‘asli öğretmen (memur)’ olur.”

Eğitimi, sistem yaklaşımları çerçevesinde inceleyen Aydın (2007: 112), eğitimin açık bir sistem olduğu görüşündedir. Öğretmenin girdi ve işlem ögesinde yer alıyor olması öğretmensiz bir eğitim sistemin olmayacağını göstermektedir. Sisteme girdi olarak giren öğretmene kısaca aday öğretmen diyebiliriz. Bir yandan da öğretmen sisteme mesleki tutumu ile birlikte girer, bu tutumları, sistemin işlem ögesindeki eğitim- öğretim faaliyetlerindeki görevi esnasında gelişir ve ya değişir. Son olarak da çıktı ögesinde öğretmenin mesleğinden elde etmiş olduğu iş doyumu vardır.

Aday öğretmenlerin, göreve başladıkları günden itibaren mesleklerine karşı beslemiş oldukları duygular belirginleşmeye başlamaktadır. Ve bu duygular onların mesleki tutumlarını oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumları öğretmenlik mesleğini yerine getirmede büyük önem taşınmaktadır. Özellikle de mesleğin ilk yıllarında gelişmiş olan bu tutumlar öğretmenin mesleki geleceğini etkilemektedir.

Tutum bir nesneye ve ya duruma karşı geliştirilen bir eğilimdir. Bu eğilimler olumlu veya olumsuz özellikler taşıyabilir. Eğer öğretmenlik mesleğini seviyorsa, kişi buna yönelik tutarlı bir eylem gerçekleştirir. Eylemler de davranış olarak değerlendirilirse sevip sevmeme gibi eğilimlerin yani tutumların, bireyin davranış ve eylemleriyle doğrudan ilişkili olduğunu söyleyebiliriz.

Aşkar ve Erden’e (1987) göre “Sabır, özveri ve sürekli çalışma gerektiren öğretmenlik mesleğinde başarılı olabilmek için bu mesleği severek ve isteyerek yapmak çok önemlidir”. Bilindiği gibi öğretmenlik bilgi, beceri gibi bilişsel alan yeterlilikleri gerektirmesinin yanı sıra tutum ve davranış gibi duyuşsal alan yeterlilikleri gerektiren bir meslektir. Aday öğretmenlerin meslekle ilgili değer ve tutumları en az bilgi kadar önemlidir. Çünkü araştırmalar bize öğrencinin, öğretmenin tutum ve davranışlarından etkilendiğini göstermektedir. Küçükahmet’e (1976) göre; öğretmenlik mesleğinde başarılı olabilmek için bu mesleği şartsız kabullenip sevgiyle ve istekle yapmak büyük önem taşımaktadır. Özellikle

öğretmenlerin, mesleklerine yönelik tutumları, onların iş doyumlarını büyük ölçüde etkilemektedir.

İş doyumunu çok uzun yıllardır üzerinde titizlikle çalışılmakta olan bir konudur. İş doyumunu kavramı farklı kaynaklarda çeşitli şekillerde ifade edilmektedir.

Locke iş doyumunu, "Bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi" şeklinde tanımlamıştır. Luthans'a göre iş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Locke'a göre iş doyumunu; "bir bireyin işini ya da iş ile ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesidir" (Akt: Karaköse ve Kocabaş, 2006; 3-14). Davis tarafından iş doyumunu "çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk" olarak tanımlanır (Çiftçili, 2007: 9).

Doyumun her çeşidi gibi iş doyumunu da duyguların etkili olduğu bir beceridir. Etki, hoşlanma veya hoşlanmama ile ilgili duyguların tamamını ifade eder. İş doyumunu, bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur (Izgar, 2000: 107).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusu olarak düşünülebilir. Bunun yanında yapılan işten doyum almak verim açısından çok önemlidir (Başaran, 2000: 215). Ülkemizde eğitim alanında iş doyumunun konu edildiği ilk kapsamlı çalışmayı gerçekleştiren ve bu konuda diğer araştırmacılara da referans teşkil eden Balcı (1985: 4), iş doyumunu iş görenin bizzat işine ve iş ortamına ilişkin istekleri ile bunların hâlihazır işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın sonucu olan duygusal tepkiler olarak tanımlamıştır.

Öğretmenler için iş doyumunu "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" ya da "öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanabilir (Vural, 2004: 32).

Her düzeydeki iş gören gibi aday öğretmenin de çalışma yaşamında elde etmiş olduğu bilgi ve davranış birikimi, gerek bulundukları örgüte, gerek yaptıkları işlere ve gerekse de çevrelerine karşı bir takım tutum ve davranış geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu noktada aday öğretmenin işine karşı duyduğu olumlu tutumların, iş doyumuna; olumsuz tutumların ise iş doyumsuzluğuna neden olacağı açıktır bu görüşü destekleyen Erkuş ve arkadaşlarına göre, bireyin belirli bir mesleğe ve mesleğin içerdiği etkinliklere yönelik tutumları bilmenin o meslekteki başarıyı ve doyumunu yordamaya katkı sağlayacaktır (Akt: Sandıkçı, 2011: 2).

Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde yaptığı işten memnun, iş doyumunu yüksek meslek elemanlarının varlığı oldukça önemlidir. Eğitimde verimin sağlanabilmesi için personelin moralli olması önemlidir. Bu önemi fark eden birçok araştırmacı Milli Eğitim sistemi içinde çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyumlarını ve mesleki tutumlarını belirlemek için araştırmalar yapmıştır. Alanyazın taramasında aday öğretmenlerin mesleki tutumları ile onların iş doyumları arasındaki ilişkinin mercek altına alındığına ilişkin bir araştırmaya ulaşamamıştır. Bu yüzden “Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeylerinin ne olduğu ve ikisi arasındaki ilişki ” bu araştırmaya konu edilmiştir.

1.2 Problem Cümlesi

“Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeyleri nedir, bu düzeyler bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

1.3 Alt problemler

1. Aday öğretmenlerinin mesleki tutumları nedir?
2. Aday öğretmenlerin mesleki tutumları onların **a)** cinsiyetlerine **b)** yaşlarına **c)** branşlarına **d)** mezun oldukları fakülte türüne **e)** çalışmakta oldukları eğitim kademesine **f)** mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Aday öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

4. Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri onların a) cinsiyetlerine b) yaşlarına c) branşlarına d) mezun oldukları fakülte türüne e) çalışmakta oldukları eğitim kademesine f) mesleği seçme nedenlerine göre farklılık göstermekte midir?

5. Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ile onların iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Değişen ve gelişen dünyada, bireysel gelişme ve toplumsal kalkınma eğitim yolu ile sağlanır. Öğretmenler de bu süreçte etken bir öğedir. Öğretmenler, sözleri ve hareketleri yoluyla, aydınlanmış, çalışkan, erdemli ve eğitilmiş bir insan olmanın ne anlama geldiğini göstermektedirler. Öğretmenler, toplumun bu izlenimi doğrultusunda hem öğrencileri şekillendirmekte hem de kendileri şekillenmektedir (Şanal ve Çelikten, 2005: 208).

Topluma ve toplumdaki değişime derin bir etkisi olan öğretmenlik mesleğine yeni başlamış adayların belli kıstaslara göre mesleki tutumları şekillenmekte ve buna bağlı olarak iş doyumları değişiklikler göstermektedir. Aday öğretmenin göreve başladığı ilk günden itibaren; yaşadığı olumlu, olumsuz deneyimler; karşılaştığı maddi, manevi zorluklar öğretmelik mesleğine karşı hissettiği duygularını ve eğilimlerini oluşturmaktadır. Örneğin göreve başlamadan önce öğretmenlik mesleği kişiye cazip bir meslek gibi görünmemekte fakat göreve başladıktan sonra cazipleşebilmektedir. Ya da bu örneğin tam tersi de olabilmektedir. Bu yüzden mesleğin birinci yılında öğretmenin mesleki tutumunun araştırılması çok daha güvenilir sonuçlar verecektir.

Aday öğretmenler mesleklerinden bir beklenti içindedirler. Bu beklentileri karşılandığı ölçüde mutlu ve tatminkâr; karşılanmadığı takdirde mutsuz ve tatminsiz olmaktadır. Adayın beklentilerini karşılama düzeyi yani işten elde ettiği doyum; branşına, yaşına, çalışmakta olduğu okula, yönetim-denetime, ücrete, başarıya, saygınlık-tanınmaya, bireyler arası ilişkilere, (öğretmenlik) işin kendisine, veli öğrenci ilgisizliğine göre değişiklik göstermektedir.

Bu çalışmayla aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte mesleki tutum ile iş

doymu arasında bir ilişki olup olmadığı elde edilen sonuçlar ışığında değerlendirilecektir. Ayrıca farklı koşullarda çalışan ve farklı kişisel özelliklere sahip olan aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyumları üzerine bir karşılaştırma yapma fırsatının yaratılması amaçlanmaktadır.

1.5 Sayıtlar

1. İzmir Milli Eğitim Müdürlüğünün bünyesinde görev yapmakta olan aday öğretmenlerin kendi mesleki tutum ve iş doyumuna ilişkin öge ve değişkenleri değerlendirebilecek nitelikte oldukları düşünülmektedir.

2. Ölçme araçları uygulanacak olan aday öğretmenlerin; samimi olduklarına ve cevaplarında gerçek düşüncelerini yansıttıklarına inanılmaktadır.

1.6 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma İzmir ilinde görev yapmakta olan aday öğretmenlerle ve onların anketlere vermiş olduğu cevaplarla sınırlıdır.

2. Bu araştırmada 2012-2013 Eğitim Öğretim Yılında görev yapan aday öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Öğretmenlik Mesleği: Eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır (Erden, 1999: 23).

Aday öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatına devlet memurluğu sınavı ile öğretmen kadrosuna ilk kez atanmış ve görevinde bir yılını doldurmamış memurlardır (657 Devlet Memurları Kanunu).

Tutum: Bireyin kendine ya da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu ya da olaya karşı deneyim, isteklendirme ve bilgilerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir (İnceoğlu, 2000: 5).

Mesleki Tutum: Bireylerin belli bir mesleği, kurumu kabul ya da reddetme şeklinde gözlenen, duygusal bir hazır oluşluk hali ve ya eğilimdir (MEB, 2005).

İş doyumu: Bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Başaran, 1991: 198).

BÖLÜM II

2. KONUyla İLGİLİ ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde; öğretmenlik mesleği, mesleki tutum ve iş doyumu kavramlarına ilişkin tanımlar ve kuramlara, mesleki tutum ile iş doyumu arasındaki ilişkiye verilmektedir. Ayrıca araştırma konusuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili olan yurtiçi ve yurtdışı yayınlar ve sonuçları değerlendirilmektedir.

2.1 ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Bu başlık altında öğretmenlik mesleği kavramın ve aday öğretmen kavramının tanımına yer verilmektedir.

2.1.1 Öğretmenlik Mesleği Kavramı

Eğitim, toplumsal bir sistem olarak ele alındığında, bu sistemin başlıca öğelerini ya da girdilerini, öğrenciler, öğretmenler, eğitim programı, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziksel ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır. Şişman, Doğan'a göre bunlar içinde öğretmen, en temel öğedir. Eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan eğitim sistemi içinde öğretmenlerin yeri eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşımaktadır (Akt: Üredi, 2006: 70).

Öğretmen eğitim sisteminin vazgeçilmez bir unsurudur. Eğitim ve öğretimde hedefler ne kadar iyi belirlenirse belirlensin, dersin içeriği ne kadar işlevsel seçilip organize edilirse edilsin, o hedefler öğretmenler elinde yürütülmedikçe, eğitimden beklenen sonucun alınması mümkün değildir.

Erden'e göre öğretmenlik çok eski bir uğraş alanı olmasına karşın özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul görmesi oldukça yenidir (Akt: Üredi, 2006: 70). Geçişteki genel kanı: eğer kişi belli bir konuda bilgi ve beceriye sahip ise öğretmen olabilir. Oysa eğitimin bir bilim olarak ortaya çıkması

ve gelişmesiyle birlikte öğretmenlik meslek bilgisi önem kazanmaya başlamış ve öğretmenlik için bireylerin özel bilgi ve becerilere sahip olması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Üredi, 2006: 71).

Öğretmenlik mesleğinin özel bir ihtisas olanı olduğu gerçeği Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında da yerini bulmaktadır. Türkiye’de öğretmenlik mesleği, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile yasal bir çerçeveye oturtulmuştur. Öğretmenlik mesleği, 1739 sayılı milli eğitim temel kanunun 43. maddesinde, “Öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Öğretmenlik mesleği kavramı farklı kişiler tarafından farklı şekillerde ifade edilmiştir. Sandıkçı (2011: 11) ve Üredi’nin (2006: 72) anlatımıyla bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

“Öğretmenlik mesleği, yetismekte olan nesli, ailesi, çevresi, milleti, devleti ve vatani için daima yararlı, yapıcı, yaratıcı, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirme sanatıdır” (Tekışık, 1986).

“Öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” (Türk, 1999).

“Öğretmenlik mesleği, insan davranışının mimarı, insan mühendisi, insanın kişiliğini biçimlendiren bir sanatkârdır” (Şişman, 2001).

“Eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır” (Erden, 1999).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere öğretmenlik mesleği: bireyi, dolayısıyla da toplumu şekillendirmekle görevli, özel bilgi ve becerilerle donanmış kişilerin icra ettiği uzmanlık alanıdır.

2.1.2 Aday Öğretmen Kavramı

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. maddesinde öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği (MEGSB, 1987) olarak tanımlanmıştır. Milli Eğitim Temel

Kanunu’nda yer alan tanım, öğretmenliğin genel sınırlarını çizmektedir. “Öğretmenlik, bireylerin öğrenmelerinin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi sürecine ilişkin etkinlikleri kapsayan mesleğin adıdır. Bu etkinlikleri yapan kişi de öğretmendir” (Üstüner, 2006: 110).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kamu kurumlarında yani milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında öğretmen olarak görev yapanlar “devlet memurudur”. Devlet kamu hizmet ve görevlerine “devlet memuru” olarak girmek isteyenler, öncelikle belirlenen şartları yerine getirerek Kamu Personeli Seçme Sınavı’na (KPSS) başvurularını yaparlar. Bu sınavda başarılı olmaları durumunda “aday memur” olarak atanırlar. Eğer kişi Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde devlet okullarına öğretmen olarak atanmış ise bir yıl süreyle aday öğretmen olarak çalışır. Bu bir yıllık aday öğretmenlik sürecini düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmeliğe göre: Bakanlık merkez ve taşra teşkilatına ilk defa devlet memuru olarak atananlar en az bir en fazla iki yıl “aday (stajyer) öğretmen” sıfatıyla görev yaparlar. Yine aynı kanun metnine göre: “adaylık süresi içinde temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimlerin hepsinde başarılı olan ve bu süre sonunda olumlu sicil alarak amirleri tarafından adaylığı kaldırılanlar “asli öğretmen olur.”

2.2 MESLEKİ TUTUM

Bu başlık altında aday öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine karşı geliştirmiş oldukları tutum konusuna, bunun yanında tutum kavramının bileşenlerine, tutumun oluşumu, işlevi ve özelliklerine, öğretmenlik mesleğine yönelik tutuma değinilecektir.

2.2.1 Mesleki Tutum Kavramı

Mesleki tutumu kavramını açıklayabilmek için öncelikle meslek ve tutum kavramlarının açıklanması gerekmektedir.

Meslek, “insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütündür” (Kuzgun, 2000: 183).

Smith tutum kavramını şöyle tanımlamaktadır; “Tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir” (Akt: Kağıtçıbaşı, 1988: 84).

İnceoğlu (1993: 15, 2000: 5) ise tutumu, “bireyin kendisine ya da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu ya da olaya karşı deneyim, güdü ve bilgilerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir” şeklinde ifade etmiştir.

Ülgen (1997: 88) ise tutumu, “bireyin belli bir objeye karşı gösterdiği önyargılı tepkidir” şeklinde tanımlamıştır. Öyleyse tutum, bir kimsenin herhangi bir olay, eşya veya insan grubuna karşı olumlu ya da olumsuz davranış gösterme eğilimidir.

Tutum kavramı üzerinde sıkça çalışılan bir konu olması itibarıyla farklı farklı tanımlarla açıklanmaktadır. Garner’e göre tutum: “Nesne, olay, fikir ya da kişiye karşı tutum, bilişsel ve duyuşsal öğeleri olan ve davranışsal bir eğilim içeren kalıcı bir his olarak ifade etmiştir” (Akt. Güleçen ve d., 2008: 142-144).

Yapılan araştırmalara dayanarak tutum için: bir bireyin, bir nesneye, duruma ve ya kişiye ilişkin düşünce, duygu ve muhtemelen davranışlarını organize eden eğilim olduğu söylenebilmektedir.

Açıklamalarla ifade edilmeye çalışılan kısaca şudur: Bir nesneye ilişkin olumlu tutumu olan bir birey, bu nesneye karşı olumlu davranmaya, ona yaklaşmaya, yakınlık göstermeye ve onu desteklemeye eğilimli olacaktır. Bir nesneye ilişkin

tutumu olumsuz olan bir birey işe bu nesneye ilgisiz kalma veya ondan uzaklaşma, eleştirme hatta zarar verme eğilimi gösterecektir.

Tutumun özellikleri hakkında birçok araştırmacı aynı kanıda olup, aşağıdaki gibi açıklamaktadırlar. Tutumların doğrudan gözlenebilen bir özellik olmadığı, ancak bireyin gözlenebilen davranışlarından dolaylı olarak varsayıldığı ve o bireye atfedilen bir eğilim olarak kabul edilmektedir (Kağıtçıbaşı, 1988: 84). Turgut’a göre tutumlar doğrudan gözlenemez, davranışa hazırlayıcı bir eğilim olarak bireyin diğer davranışları ile açığa çıkar (Akt. Güleçen ve d. 2008: 143).

Morgan’a göre “tutumlar bireyin kazanılmış kişilik özelliklerinin bir parçasıdır ve diğer kazanılmış kişilik özellikleri gibi klasik veya edimsel koşullanma yoluyla veya modellerin gözlenmesi veya taklit edilmesi yoluyla öğrenilmişlerdir” (Akt. Güleçen ve d. 2008: 144). İnsanlar tutumlara sahip olarak doğmazlar. Sonradan kazanırlar. Başka bir ifadeyle tutumlar, öğrenme yoluyla kazanılır ve yaşantılarla zaman içinde gelişme ve değişme gösterir (Kağıtçıbaşı, 1988: 85). Ancak, tutumun gücü, bireyin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal özelliklerinin toplamına eşit olduğundan dolayı tutum ne kadar güçlüyse o tutumu değiştirmek o kadar zordur (Akt. Güleçen ve d. 2008: 145).

Tutumlarla ilgili yapılan bütün tanımlarda ortak nokta, tutumun bireyin çevresindeki toplumsal olgulara karşı gösterdiği bir ön eğilim olduğu yönündedir. Bu eğilimleri anlayabilmek için tutumun bileşenlerini aşağıdaki anlatılmaktadır.

2.2.2 Tutum Kavramının Bileşenleri

Tutum kavramı kişinin eğilimleridir. Bu eğilimlerin kaynağını duygular, düşünceler, inançlar ve davranışlar oluşturmaktadır. Öyleyse tutumun bileşenlerini incelemek gerekmektedir.

Kağıtçıbaşı’na (1979: 85) göre tutum sadece bir davranış eğilimi ya da sadece bir duygu değil, düşünce-duygu-davranış eğilimi bileşkesidir. Tutumu oluşturan üç öge kişinin (1) nesne, kişi veya olaya karşı hissettiği duyguları, (2) nesne, kişi veya olaya karşı davranış eğilimleri, (3) nesne, kişi veya olaya karşı düşünce ve inançlarıdır. Morris (2002: 619) inançların, nesne hakkındaki görüşleri, gerçekleri ve genel bilgiyi; duyguların, sevmeye, nefret etmeye, hoşlanma, hoşlanmamayı; davranışsal

eğilimlerin ise belirli yollarla nesneye yaklaşma ya da ondan kaçınma gibi yönlenmelere uygun olarak hareket etme eğilimini kapsadığını belirtmiştir.

Şimşek tutumu oluşturan öğeleri zihinsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç grup altına toplamaktadır. Buna göre bireyin tutum objesine göre elde ettiği bilgiler tutumun bilişsel boyutunu oluşturur ve bu grubun en önemli değerlendirici unsurlarından birisi inançlardır. Objeye karşı beslenen duygular, hoşlanma, sevme gibi duygular duygusal boyutu, tutuma ilişkin eylemsel ifadelerde davranışsal boyutunu oluştururlar. Kaya'ya göre de davranışsal boyutu objeye yaklaşma ya da uzaklaşma durumudur (Akt: Milliyetçi, 2008: 44).

Araştırmacılar tutumları, inanç ve değer ilişkileri olarak açıklamaya çalışmışlar; ancak böyle bir yaklaşımın tutum kavramını tam olarak açıklamada yetersiz kaldığı ileri sürülmekte ve bu nedenle üç bileşenli tutum açıklaması daha yaygın olarak kabul görmektedir. Tutumun, duygusal bileşen bilişsel bileşen, davranışsal bileşen olmak üzere üç ögesi vardır ve genellikle bu öğeler arasında iç tutarlılık olduğu varsayılır (İnceoğlu, 2000: 5).

2.2.2.1. Duygusal Bileşen

İçinde tarafsız bir bilgidен ziyade olumlu (mutluluk, neşe, takdir, tatmin) ve olumsuz bir his ve duygu (pişmanlık, kızgınlık, can sıkıntısı, korku vb.) barındırır. Tutumların duygusal ögesi, bireyin tutuma konu olan olay veya objelere karşı heyecanını içermektedir. Tutuma süreklilik kazandıran, tutumun itici veya şekillendirici olan yönü bu duygusal ögesidir (Erdoğan, 1999: 366).

Tutumun; kişiye göre değişiklik gösteren, gerçeklerle açıklanamayan, hoşlanma-hoşlanmama yönünü duygusal bileşen oluşturur.

2.2.2.2 Bilişsel Bileşen

Bir tutumun bilişsel bileşeni bireyin tutum nesnesine ilişkin düşünce, bilgi ve inançlarından oluşur. Zihinsel öge bireyin düşünme süreçlerini kullandığı bilgilerinin gruplandırılmasıdır. Tutum konusu ile ilgili bilgi ise bireyin bu konu ya da konular grubu ile ilgili deneyim geçirmesi sonucu ile elde edilir (İnceoğlu, 2000: 6).

Baysal'a göre tutum objesi hakkında bilgiler ne kadar gerçeklere dayanıyor ise onunla ilgili tutumlar o kadar kalıcı olur. Tutum objesi ile ilgili bilgi değiştiğinde tutum da değişir (Akt: Tavşancıl, 2005: 32).

2.2.2.3 Davranışsal Bileşen

Bilgiler ışığında oluşan inançlar, düşünceler ve sonrasında eylemlerle işlerlik kazanır. Tutuma yönelik hareketlerdir. Tutumun varlığı ancak yansıttığı varsayılan bir takım gözlenebilir davranışlardan çıkarılabilir. İnceoğlu'na (2000: 4-9) göre herhangi bir tutum konusuna karşın, herhangi bir davranış söz konusu değilse; tutumun varlığın söz edilemez. Çünkü tutum olgusunda, en azından psikolojik gözlem açısından, davranışsal öge bulunmalıdır. Tutum tek başına gözlenemez, tutumun varlığı onu yansıttığı varsayılan birtakım gözlenebilir davranışlardan çıkarılır (Kağıtçıbaşı, 1979: 83).

Bu üç tutum ögesi sacayağı gibidir ve karşılıklı etkileşim içindedir. Herhangi birinde ortaya çıkan değişiklik diğer ögeyi etkiler ve zincirleme bir değişimi tetikleyebilir. Yani, bireyin bir tutum nesnesine karşı olumlu-olumsuz durumu değiştiğinde, o nesneye karşı tutumun zihinsel ve davranışsal ögesi de yeniden düzenlenir (İnceoğlu, 2000: 6).

2.2.3 Tutumun Oluşumu ve İşlevi

Bireyler tutumlara sahip olarak doğmazlar, tutumlar sonradan kazanılır. Tutumlarla ilgili yapılan araştırmalar erken yaşlarda edinildiğini, zaman içinde değişme ve gelişme gösterdiğini vurgulamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1988: 84). Bu değişme ise tutumun bileşenlerinin sürekli ve dinamik etkileşimi sonucunda olur.

Tutumlar birçok işleve sahiptir. İnsanların hedeflerini belirlemelerinde hayata tutunmalarında önemli roldedir. Kişide oluşan bilgi birikimi ile hangi yoldan hangi amaca ulaşılabileceğini belirlemesine yardımcı olur. Bireyler çevrelerindeki karmaşık uyarınları düzenlerler ve dünyayı daha iyi anlarlar. Ayrıca tutumlar bireylerin güvenlerini koruyarak, dış dünyaya uyumlarını kolaylaştırır (Hoşgörür, 1997: 72).

Tutumlar, bireyin kişilik yapısı içinde önemli işlevlere sahiptir. Bu işlevler: Sandıkçı'nın (2011: 17) aktarımıyla Tolan ve diğerleri tarafından aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

1. Tutumların yararçı işlevleri: *Tutumlar, birey için bir araç görevi görürler; bireylere yarar sağlayan, onlara içinde yaşadıkları toplumsal koşullar ile bir uyum kazandıran bilişsel özelliklere sahiptirler.*

2. Tutumların benliği koruma işlevi: *Tutum, bir savunma mekanizması gibi benliği koruyucu bir işlev görür. Bireyin kişiliğini koruyan ve temel değerlerine yönelik her türlü tehdidi önlemeye yarayan bir yapıya sahiptir. Birey, doğal olarak, benliğini koruyan tutumlar geliştirme eğilimi içindedir.*

3. Tutumların benlik açıklayıcı işlevi: *Tutumlar, psikolojik kimliğe ilişkin değerleri açıklayıcı özelliklere de sahiptir. Birey, kendisini öz değerleri açısından ifade etmesini ve görmek istediği biçimde algılamasını sağlayan tutumlar da geliştirmektedir. Bu işlevi gören tutumlar, bireyin benlik kimliğini tamamlar ve güçlendirirler.*

4. Tutumların bilgi kazandırma işlevi: *Tutumlar, bireylerin dünyayı algılamalarında bazı temel ölçütler geliştirebilmelerini sağlayan bir bilgilenme gereksinmesi yaratma işlevine de sahiptirler. Birey, karmaşık bir nitelik taşıya evreni, insan ilişkilerini ve dışındaki dünyayı, ancak zihninde düzenli bir biçime sokarak anlayabilir.*

2.2.4 Tutumun Özellikleri

Tutumlar, hem bütünlükleri içeriğinde hem de elemanları bakımından bazı özelliklere sahiptir, bu özellikler aşağıda sıralanmaktadır (İslamoğlu, 2003: 114).

- Her tutumun bir objesi vardır.
- Obje, bir ürün ya da fikir olabilir.
- Her tutumun bir gücü vardır. Bu güç, tutumun bileşenlerinin toplam gücü olarak düşünülebilir.
- Tutumlar, elemanlarının karmaşıklığına bağlı olarak, karmaşık olabilirler.
- Bir tutum, başka bir tutumla ilişkili olabilir.
- Bir tutumla başka tutumlar arasında tutarlılık olabilir.
- Tutumlar öğrenilerek oluşur.
- Bir bireyin tek bir tutumu değil, bir tutumlar bütünü vardır.

- Tutumlar değişebilir, değiştirilebilir.

2.2.5 Tutum Ve Davranış

Tutumlar doğrudan gözlenemez ancak bireyin davranışlarına bakılarak bireyin tutumları hakkında tahminlerde bulunulabilir. Ancak gözlenememelerine karşın bireyin tutumlarını, sevgilerini, nefretlerini dolayısıyla davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Çetin, 2003: 25).

Tutum ve davranış arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu demek oluyor ki, tutumun varlığı, onun yansıttığı varsayılan bir takım gözlenebilir davranışlardan anlaşılabilir. Herhangi bir tutum nesnesine ilişkin bir davranış söz konusu olmadığında, bireyde tutum gizlide olsa, çevresindeki bireylerce gözlenemeyeceğinden varsayılmaz (Sandıkçı, 2011: 18).

2.2.6 Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum

Meslek, bir bireyin kendini ve hayatını tanımasında ve anlamlandırmasında önemli bir role sahiptir. Birey, mesleği aracılığıyla toplum içinde bir yer edinir, geçimini sağlar ve geleceğini bu temel üzerine kurar. Bunun yanında, birey mesleki etkinlikler yoluyla temel fizyolojik gereksinmelerini karşılayacak parayı kazanmakla kalmaz, yeteneklerini kullanma ve geliştirme, üretken olma, toplumda bir yer edinme gibi psikolojik gereksinmelerini de karşılama ihtiyacı duyarlar (Sandıkçı, 2011: 19).

Yukarıda verilen sebeplerden dolayı insanlar, hayatlarında uzun bir dönemi içine alan ve onun üzerinde bir takım etkileri olabilecek mesleklerini çok dikkatli seçmek zorundadır. Böylece olumlu tutumlar geliştirdiği mesleğinde hem daha başarılı olacak hem de mesleğiyle barışık ve mutlu kalacaktır.

Öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumları öğretmenlik mesleğini yerine getirmede büyük önem taşımaktadır. Sabır, özveri ve sürekli çalışma gerektiren öğretmenlik mesleğinde başarılı olabilmek için bu mesleği severek ve isteyerek yapmak çok önemlidir (Aşkar ve Erden, 1987). Bu mesleği başarıyla yapabilmek için mesleği şartsız kabullenip sevgiyle ve istekle yapmak büyük önem taşımaktadır. Özellikle öğretmenlerin, öğrencilere ve okul çalışmalarına yönelik tutumları

öğrencilerin öğrenmesine ve kişiliğine geniş ölçüde etki etmektedir (Küçükahmet, 1976).

Öğretmenin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu onun öğretmenlik mesleğini nasıl algıladığını ve meslek anlayışını yansıtacaktır (Çetin, 2006: 33). Tutumlar, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemektedir. Bu yüzden, hangi branş olursa olsun, öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumları, öğretmenlik mesleğini daha severek yerine getirmelerinde ve daha başarılı olmalarında önem taşımaktadır (Çeliköz ve Çetin, 2004: 162). Öğretmenin düşünsel tutumu, duygusal tepkileri, çeşitli alışkanlıkları öğrenciyi etkilemekte ve çoğu zaman öğrenciler öğretmenin ne anlattığına değil nasıl anlattığına, konuya ve öğrenciye yaklaşımına dikkat etmekte ve olayları yorumlama biçiminden etkilenmektedir (Gürkan, 2000: 35).

Bilindiği gibi sağlıklı toplumları oluşturan en önemli unsurlardan birisi, hiç şüphesiz eğitim sistemi ve bu sistemin etkin bir şekilde işletilmesidir. Bu süreçte ise nitelikli bir öğretmenin sadece alanı ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olması tek başına yeterli olmamakta, bunun yanı sıra öğretmenlik mesleğine yönelik tutumunun da olumlu olması gerekmektedir (Çetin, 2006: 28-37). Böyle olursa sistemin içindeki tüm taşlar yerli yerine oturur ve istenen sonuçlara ulaşılır.

Mesleğe karşı tutumun, mesleği yerine getiren kişi üzerinde etkilerinin olması beklenir. Bu etkilerden birisi de çalışanın elde ettiği iş doyumudur. Buna göre öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutum sergileyen bir öğretmenin işinden doyum sağlayabileceği söylenebilir. Bu nedenle iş doyumunu da incelenmesi gerekmektedir.

2.3 İŞ DOYUMU

Bu başlık altında aday öğretmenlerin mesleki doyumu kavramına, bu kavramı daha iyi anlamamıza yardımcı olacak temel kuramlara ve iş doyumunu etkileyen bireysel ve çevresel faktörlere yer verilecektir.

2.3.1 İş Doyumu Kavramı

Örgüt açısından önemli olduğuna inanılan iş doyumu; içinde bulunduğumuz yüzyılda fazlasıyla araştırmaya konu edilmekte ve bu kavram hakkında uzmanlar tarafından çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Tüm örgüt davranışı araştırmacılarının da odağı olan iş doyumu kavramının ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Genel anlamıyla iş doyumunun bireyin işinden aldığı zevk olduğu söylenebilir.

İş doyumu üzerine yapılan araştırmalar 1930’lu yıllara kadar uzanmaktadır. 1935 yılında Hoppock yaptığı araştırma ile işten doyumun sağlanması için bireyin fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşullarının uyum içinde olması gerektiğini belirtmiştir (Rinehart, Short, 1994: 571).

İnsan gücünün verimli kullanımı çağımızın en başta gelen sorunlarından biri olarak bilinmekte ve etkili kullanılan iş gücünün de örgütün başarısı açısından önemi sıklıkla vurgulanmaktadır. Örgütün amaçlarına hizmet eden çalışanlara iş gören denmekte; iş görenlerin de bir birey olduğu göz önüne alınırsa onların mutluluğu toplum açısından önemlidir.

İnsanlar uyanık kaldıkları sürenin büyük bir bölümünü “iş” yaparak geçirirler. Çetinkanat’a (2000: 47) göre yapılan iş bireyin beklediği düzeyde sonuçlandıysa birey bundan büyük bir doyum ve mutluluk elde eder. Sonuç, beklen düzeyde ve bireyin beklediği gibi değil işe burada etkililikten ve doyumdan söz etmek mümkün değildir. Yine Çelikkanat’a göre iş doyumunun üç boyutu vardır. Bunlar:

- İş doyumu, bir iş durumuna duygusal bir yanıttır. Bu yüzden görülmez sadece ifade edilir.
- İş doyumu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı ve ya beklentilerin ne derece aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder.

Yukarıda geçen açıklamalardan yola çıkarak: iş görenlerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri için gereken iş doyumu, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusu olarak tanımlanabilir. İş doyumu en çok bilinen tanımıyla örgüt çalışanlarının işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. Çalışanın beklentisi ile elde ettikleri arasındaki uyum doyumu getirir.

Vromm'a göre iş doyumu "Kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durum"

"Lock'a göre iş doyumu "bir bireyin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisler"

Davis'e göre "kişilerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk"

Luthans'a göre "Bir bireyin işini veya işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ve ya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesidir" (Akt: Yelboğa, 2008: 128).

Başaran'a (2000: 215) göre iş doyumu bir iş görenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumu, iş görenin örgütten elde edebileceği değerlerin gereksinim duyduğu değerlere ulaştığında duyabileceği hazdır.

En kısa tanımıyla iş doyumu iş yaşamıyla ilgili olumlu ve olumsuz duyguların tümüdür.

2.3.2 İş Doyumu Kuramları

Başaran'ın (2000: 216) Lock'dan aktarımına göre, iş doyumu kavramına açıklık getirmek için bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, işten doyuma değişik açılardan yaklaşırlar. Bunları, içerik ve süreç kuramları olarak iki grupta toplamak mümkündür.

2.3.2.1 İçerik Kuramları

İçerik kuramları, bireyi işten doyuma götüren gereksinimleri tek tek göstermeye çalışır. Bu gereksinimlerin örgütçe karşılandığında iş görenin doyuma ulaşacağını savunur (Başaran, 2000: 216).

Bu kuramlar daha çok iş doyumunun hangi değişken veya değişken kümelerinin bir sonucu olduğuna açıklık getirme amacıyla. Bir diğer anlatımla, iş doyumunun içeriğini oluşturan öğelerin tanıtılması bu kuramların asıl ilgi alanını oluşturmaktadır (Balcı, 1985: 34).

Bu kuramlarda işin niteliği, iş görenin çalıştığı işi beğenmesi iş doyumunun başta gelen etkenidir. Çalışanın işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır (Başaran, 2000: 218).

- Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- Çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması.

Bu bölümde içerik kuramlarından; Gereksinimler Kuramı, İki Etken Kuramı, Başarıya GÜdülenme Kuramı ve X ve Y Kuramı üzerinde durulacaktır.

2.3.2.1.1 Gereksinimler Kuramı

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi beş temel basamaktan oluşmaktadır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow'a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır. Bu hiyerarşideki ihtiyaçlar karşılandıkça insanlar doyum elde eder ve bir üst basamağa çıkmaya çalışırlar (Sun, 2002: 22). Örneğin, ancak ait olma gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst sırada yer alan saygınlık gereksinimi ortaya çıkar.

En üst basamağa ulaşmış birey kendini gerçekleştirmiş birey olarak kabul edilir fakat Maslow'un gereksinimler sıra dizininin en üst basamağında yer alan bu gereksinim, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, yeteneklerini gerçekleştirebilmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim birisinin ne olabilecekse onu olması anlamına gelir. Ancak bu gereksinimin tam anlamı ile doyumu olanaksızdır. Çünkü kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça, potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hal alacaktır (Çetinkanat, 2000: 13).

2.3.2.1.2 İki Etken Kuramı

Herzberg, iki yüz muhasebeci ve mühendis üzerinde kritik olay yöntemini kullanarak yaptığı araştırma sonucunda, doyum ve doyumsuzluğa yol açan etkenleri ortaya koyarak İki Etken Kuramı'nı geliştirmiştir. Yıldırım'ın (2008: 24) Sencer'den yaptığı aktarımında, iki etmen kuramına göre, işin içsel özelliğinden kaynaklanan güdüleyici etkenler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Buna karşılık dışsal özelliklerden doğan koruyucu etkenler ise; yönetim politikası, gözetim, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve çalışma koşullarıdır.

Herzberg'e göre bu iki etkenden yalnız birinin yerine getirilmesi güdülemeyi sağlamaktadır. Güdüleyici etkenlerin uygulanabilmesi için ilk olarak koruyucu etkenlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Koruyucu etkenlerin eksikliği doyumsuzluk yaratırken, varlığı doyum düzeyini artırmamakta ve nötr (denge) durumu yaratmaktadır (Dede, 2000: 19-20).

2.3.2.1.3 Başarıya Güdülenme Kuramı

Mc.Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı işe başarı ihtiyacı üzerine yoğunlaşmıştır. İş gören yaptığı iş sonucunda amaca ulaşmak ve başarı elde etmek ister. Başarıyı elde ettiği takdirde işten doyum sağlar. Her insanın güdüsel örüntüsü başkasından farklı olmakla birlikte; başarıma, bağlanma, erk ve yarışma gibi dört kümeden oluşmaktadır. Bu temel güdülerinden biri daha baskın, diğerleri daha çekingen olabilmekte dolayısıyla hangi temel güdü baskın ise davranışta ona göre yönlendirilmektedir (Başaran, 1991: 155).

2.3.2.1.4 X ve Y Kuramı

McGregor tarafından geliştirilen X ve Y Kuramı, temelde insan doğası ile ilgili birbirinin tersi iki varsayımı birleştirmeyi esas almaktadır. Birinci varsayım "X" Kuramı, diğeri de "Y" Kuramı olarak anılmaktadır. "X" Kuramı, iş görenin dış etkililerle ancak güdülenebileceğini savunurken, "Y" Kuramı, büyük ölçüde iş görenlerin içsel güdülenmeleriyle ilgilenmektedir (Balcı, 1985: 41).

Eren'e göre "X" Kuramının temel örgüt ilkesi, yetki kullanma yoluyla yönetme ve denetlemedir. "Y" Kuramının temel örgüt ilkesi ise örgütte kaynaşma ve bütünleşmedir. "X" Kuramının sayıtlılarına dayalı kuramlar tek yönlüdür. Oysa örgütte kaynaşma ve bütünleşme ilkesi hem örgütün hem de iş görenin gereksinimlerinin tanınmasını öngörmektedir (Akt: Yıldırım, 2008: 30).

2.3.2.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları, daha çok iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerinin bir sonucu olduğunu ve bunların nasıl etkileşip de iş doyumunu meydana getirdiğine açıklık getirme amacındadır (Balcı, 1985: 42).

Bu kuramda iş görenin işten doyumunun nedenlerinin, nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. İşten doyumun, gereksinimler değerler, umutlar, algılar, gibi değişkenleri sınıflandırmaktır (Başaran, 2000: 217).

Bu bölümde süreç kuramlarından; Beklenti Kuramı, Tutarsızlık (Amaçlama) Kuramı, Denklik Kuramı, V-İ-G Kuramı, Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı ve İlişkili Küme Kuramı üzerinde durulacaktır.

2.3.2.2.1 Beklenti Kuramı

Victor Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, birey yapacağı bir davranış sonunda neyi tercih edeceğini ve buna ulaşmak için farklı performans düzeylerinde ne gibi hususları dikkate alması gerektiğini bilmektedir (Yıldırım, 2008: 31). Beklenti kuramlarına göre insanlar kendileri ile ilgili beklenti yaratabilirler. Çünkü yüksek performans göstermenin onu terfi ettireceğini bilmekte ve başarılı olmak için yeterli düzeyde yüksek güdülemeyle çalışmaktadır.

Yıldırım'ın (2008: 32) Ceylan'dan aktarımına göre kuram üç temel düşünce sistemine dayanmaktadır. Bunlar; beklenti, değer (valens) ve araçsallıktır. Beklenti: İş görenin belli bir çaba sonucu başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır. Değer: Bir iş görenin belirli bir çaba harcayarak elde edeceği ödülü arzulama

derecesini belirtir. Araçsallık: Kişinin belirli bir çaba sonucunda belirli bir düzeyde performansa ulaşabilmesini, bu performansın da belirli bir biçimde ödüllendirilebilmesini belirtmektedir.

2.3.2.2.2 Tutarsızlık (Amaçlama) Kuramı

Edvin A. Locke tarafında geliştirilen Tutarsızlık kuramı, insanın amaçları için bilinçli olarak eylemlerde bulunacağı temeline dayanmaktadır (Yıldırım, 2008: 22). Buna göre iş gören, işinde kendine uygun amaçlar koymaktan, bu amaçlara ulaşmak için çaba harcamaktan ve amaca ulaşmaktan doyum sağlayacaktır. Bu doyum iş göreni kendi koyduğu amacı gerçekleştirmeye yöneltecektir. İş gören örgütsel amaçlarını gerçekleştirdiği zaman, yönetim tarafından ödüllendirilip aynı zamanda önderlik yapılması durumunda, amaç koyma ve amaca ulaşma çabaları özendirilmiş ve pekiştirilmiş olacaktır (Başaran, 1991: 161). “İş görene ulaşabileceği amaçlar belirlenip bu amaçlara ulaştıklarında da ödüllendirilmesi iş görenin işinden doyum sağlamasını sağlar” (Çetinkanat, 2000: 29).

2.3.2.2.3 Denklik Kuramı

Stacy Adams tarafından geliştirilmiş olan bu kuramda, bireyin başkalarıyla ilgilenmesi psikolojik bir kavramdır (Yıldırım, 2008: 22). İş görenler çoğu aynı düzeydeki diğer iş görenlerle aynı tecrübe ve özelliklere sahip olduğunu düşünerek kendilerini birbirleriyle kıyaslayabilmektedirler (Çetinkanat, 2000: 27). Genel anlamıyla bu kuramda; iş gören yaptığı iş ile aldığı ödül, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının yaptığı iş ile aldığı ödülle kıyaslar.

2.3.2.2.4 V-İ-G Kuramı

Maslow’un Gereksinimler Sıradizini Kuramı ile önemli derecede ilişkili olan V-İ-G kuramı, Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir (Yıldırım, 2008: 24). Bu kuram Maslow’un belirtmiş olduğu beş gereksinim yerine, “varlık”, “ilişki” ve “gelişme” gereksinimleri olmak üzere üç temel gereksinimden bahsetmektedir (Çetinkanat, 2000: 16).

Varlık Gereksinimleri: Bu gereksinimler en alt düzeyde yani fiziksel olarak yaşamın devam ettirilmesiyle ilgili gereksinimler olup, yiyecek, su, korunma ve fiziksel güvenlik gibi gereksinimlerini kapsamaktadır. Yıldırım'a göre (2008: 24) "Bir iş gören bu gereksinimlerini, ücret, örgütsel olanaklar, uygun bir çalışma ortamı ve iş güvenliğiyle giderilebilmektedir".

İlişki Gereksinimleri: Bu gereksinimler diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar. Bu gereksinimler işyerinde, iş arkadaşlarıyla toplumsal ilişkiler, iş dışında işe arkadaşlar ve aile ile doyurulabilmektedir.

Gelişme Gereksinimleri: Bu gereksinimler iş görenin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bu gereksinimler iş gören üzerinde yoğunlaşır ve sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi, olgunlaşması ve gelişmesini amaç edinir (Yıldırım, 2002: 24).

Çetinkanat' a (2000: 16-17) göre "Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin daha da gelişmesine, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur. Ancak, yeteneklerin gelişmesi yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına yol açacağından, gereksinimlerin tam olarak doyumu olanaksız olacaktır".

2.3.2.2.5 İlişkili Küme Kuramı

"Bu kurama göre iş gören içinde yer aldığı grubun, kümenin etkisi altındadır. İş doyumu da buna bağlı olarak artıp azalabilir" (Başaran, 2000: 218). Yaşadığı ve ya gözlemlediği olayları değerlendirmesi ve dünyaya bakış açısı iş gören adına bu gruplarca gerçekleştirilir. Kurama göre iş görenin yaptığı iş, üyesi olduğu grubun ilgi, istek ve gereksinimlerini karşılıyorsa, iş gören bu işten doyum duyacak, eğer öyle değilse doyumsuz olacaktır (Balcı, 1985: 51-52). İş gören, iş çevresinin gereksinimlerini karşılama düzeyini az görse bile, öteki üyelerin bu düzeyi beğenmesi durumunda doyum düzeyini düşürebilmektedir. Bunun aksine iş gören, kendi başına işten doyum sağladığı duygusuna ulaştığında küme üyelerinin etkisi ile bu doyum düzeyini düşürebilmektedir (Başaran, 1991: 202).

2.3.2.2.6 Çok Değişkenli GÜDÜLENME Kuramı

Lawler ve Porter, Vroom'un Beklenti Kuramını, bazı örgütsel koşulları ve gerekçeleri dikkate alarak geliştirmişlerdir.

Yıldırım'ın anlatımına göre (2008: 22) “Kurama yapılan katkılardan birincisi, iş görenin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaleti ile ilgilidir.” Buna göre; iş gören kendisine verilen ödülü başkaları ile karşılaştırmakta ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye karşılaştığını algıladığı zaman doyumunu büyük ölçüde olumsuz biçimde etkilenmektedir.

İkinci katkı ise örgütlerde iş görenden beklenen davranışın gücünü azaltan rol çatışmalarının var olduğu, bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğidir (Eren, 2001: 599).

Eren'e göre (2001: 600) “Yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için iş gören beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve ödüllerin örgüt içinde adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir”.

2.3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İnsan, günlük yaşamının en az üçte birine eden sekiz saati çalışma hayatına yani işine ayırmaktadır. Dolayısıyla kişinin mesleğinden almış olduğu doyum kişinin kendisinden ve işin kendinden kaynaklanan etmenlerle doğrudan etkilidir.

Yapılan araştırmalara dayanarak iş doyumunun boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, bireylerin kişilik özellikleri, önceki yaşamları, ikincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir.

Spector'a göre; “iki grupta toplanılan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler” (Akt: Sun, 2002: 31). İki grup altında topladığı bu değişkenleri çevresel ve bireysel faktörler olarak adlandırmaktadır. Bu etkenleri ana hatları ile aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

2.3.3.1 Bireysel Faktörler

İş doyumunun, kişinin işinden beklediklerini bulması sonucu ortaya çıkan olumlu tutum olduğu göz önünde bulundurulursa bireysel faktörlerin iş doyumunu etkilediği söylenebilir. Sun'a (2002: 35) göre bireylerin doğdukları zaman, mekân ve

içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu vb. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir.

Çalışanların iş doyumuna etki eden bireysel özellikler, yazılı kaynaklarda yer alan bulgular ışığında aşağıda verilmektedir.

2.3.3.1.1 Yaş

Yapılan araştırmalar, yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. İş görenler yaşlandıkça işlerinden daha doyumlu olmaktadır. İş doyumunun yaşla ilişkisi uluslararası geçerliğe sahiptir. Fakat yapılan araştırmalarda iki farklı görüşü ortaya atmaktadır.

Başaran, (1991: 202) Davis'den yaptığı aktarımla Sovyet Rusya, Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, İtalya, İsveç gibi beş ayrı ulusta yürütülen çalışmalar daha yaşlı iş görenlerin daha doyumlu olduğunu göstermiştir.

Balcı (1985: 10) ise; “iş görenlerin işe ilk başladıkları yıllarda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, daha sonraki yıllarda ise bu düzeyin alçaldığını ve sonra tekrar yükseldiğini belirtmiştir.” Bu görüşü destekleyen Oswald ve Warr (1996), çalışmaları sonucunda, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin, “U” şeklinde olduğunu bulmuşlardır (Akt: Yıldırım, 2008: 28). Yine aynı görüşü desteklemekte olan Hunt ve Saul'e göre insanlar çalışmaya başladıklarında önemli ölçüde coşkuludurlar. Bu heyecan daha sonraları azalır ve 20'li yaşların sonlarında ya da 30'lu yaşların başlarında en düşük düzeye iner. İş doyumunu daha sonra artan oranlarla olumlu yükselmeye devam eder.

2.3.3.1.2 Cinsiyet

Yapılan araştırmalar, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu belirtmesine karşın hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir (Balcı, 1985: 10).

Bilgiç, bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili

sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirlemiştir (Akt: Sun, 2002: 41).

Sonuç olarak, bazı araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumu sağladığı sonucuna ulaşılırken, bazı araştırmalar bu görüşün tersini desteklemektedir.

2.3.3.1.3 Kişilik

İş doyumu düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu inanılmaktadır. Başaran'ın (2000: 220) anlatımına göre: Kendisine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren örgüt çalışanları daha aşağı düzeyde kişilik geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedir. Kendini gerçekleştirmemiş kişiler, örgüt içinde başarıya daha çok güdülenmekte, daha çok sorumluluk almakta; adil yükselmeye daha çok yandaş olmakta, övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinim duymakta; eleştiriden daha az kırılmakta; işiyle ilgili çatışmaya, daha az düşmekte, daha az uyum mekanizmalarına başvurmaktadır.

2.3.3.1.4 Kıdem

Hizmet süresi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Kimi araştırmalarda mesleki kıdem ile iş doyumunun doğru orantılı olduğu, kimilerinde işe ters orantılı olduğu görülmektedir.

Brush, Moch ve Pooyan'ın araştırmalarının ışığında, Sun'un (2002: 38) görüşü mesleki kıdemin, iş doyumunu artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğu yönündedir.

İşe yeni başlamış bir çalışan, yeni bir iş bulmuş olmanın verdiği duygularla hareket edecek, iş ortamını ve işin niteliğini kavramak için istekle çalışacak ve daha çok doyum sağlayacaktır. Uzun suredir aynı işletmede hizmet veren bir çalışan işe aynı heyecanı duymayacağından daha az doyum hissedilecektir (Kınık, 2007: 25).

İş yaşamında yeni olan iş görenlerin diğer çalışanlara göre daha fazla işten doyum sağladığını araştırmalar göstermektedir. Bunun nedeni belki de örgüt

tarafından yeni üyeye becerilerin ve yeteneklerin gelişimi için sağlanan destek ve teşvik ile ona işler çekici ve ilginç görünebilmesidir. İşte çalışma süresi artıkça, çalışanın işte ilerlemesi ilk günlerdeki gibi sürmediğinden doyum azalmaya başlamaktadır.

2.3.3.2 Çevresel Faktörler

Çalışanların iş doyumuna etki eden çevresel faktörler, yazılı kaynaklarda yer alan bulgular ışığında aşağıda verilmektedir.

2.3.3.2.1 İşin kendisi

İşin çalışana çekici gelmesi, çalışanın işe duyduğu ilgiye bağlıdır. Yapılacak iş, çalışana gereksinmelerini ne denli doyuracak gibi görünüyorsa işin çekiciliği o denli artma gösterir (Bektaş, 2009: 26).

İşin niteliği, İş görenin çalıştığı işi beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkenidir. Çalışanın işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır:

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

İş görenler, işlerin fazla monoton olması, kendi yaratıcılığını kullanma imkânı vermemesi, kendi kapasitesini aşması, kesin standartlara dayanması halinde zihinsel bir yorgunluk ve doyumsuzluk yaşarlar (Eren, 2001: 243).

2.3.3.2.2 Ücret

Günümüzde ücret, çalışanların emeğine karşı aldıkları değer olarak bilinmektedir. Kozak’a göre “Ücret, üreten insanın gücüdür. Eğer bu güç azalırsa verimlilik de azalır. Gerçekte kişi aldığı ücret kadar üretim yapar. Ücret aynı zamanda üreten elemanın sağlığı ve moral gücüdür” (Akt: Bektaş, 2009: 27).

İş doyumunu ve ücret arasındaki ilişki ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda, ücretin bireyin işinden doyum sağlaması tek başına yeterli görülmemesine karşın,

bireyin en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır. Çünkü bireyin elde edeceği gelir, doğrudan bireyin satın alma gücünü, dolayısıyla yaşam kalitesini etkilemektedir (Keser, 2006: 79). Bu gerekçeyle ücret, her ne kadar çalışan tatmininde çok önemli bir etken olarak görülmesine de, ücretin iş doyumunu belirleyen unsurlar arasında bir yeri vardır.

Başaran (2000: 218-219) ücreti yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil, işteki başarının da karşılığı olarak görmektedir ve ücretin azlığı işten doyumunu azalttığı gibi denklik duygusunu da azalttığı görüşündedir. Paralel bir görüş olarak Ceylan, ücret sistemi ne kadar adil ve iş görenin beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa o kadar fazla iş doyumuna neden olduğunu savunur (Akt: Yıldırım, 2008: 31).

Balcı'ya (1985: 52) göre, alınan ücreti yeterli ve adil bulması, bir başka anlatımla ondan doyum alması bireyi bazı karşılaştırmalar yapmaya iter. Yeterli ücret iş görenin kendini işinde iyi hissetmesine, yetersiz ücret işe örgüte karşı olumsuz tutum geliştirmeye neden olur.

2.3.3.2.3 Yönetim ve Denetim

Çalışılan örgütün doğası, yönetiminin niteliği işten doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütlerle yaratıcılına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, yüksek doyum sağlamaktadır (Başaran, 1991: 204-205).

İş doyumunu açısından yönetim biçiminin iki önemli boyutu vardır. Birinci boyutu, iş görenlere yönelik olma, onlarla destekleyici ilişkiler geliştirme, ikinci boyutu işe iş görenlerin kararlara katılmasıdır. Kararlara katılan iş gören, işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirecek ve kendi görüş ve düşüncelerine önem verildiğini düşünerek yüksek bir doyum elde edecektir (Yıldırım, 2008: 32).

Yıldırım, (2008: 31) denetimi: örgütsel eylemlerin kabul edilebilir amaçlar doğrultusunda, belirlenen ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak tanımlamaktadır. Yılmaz'a göre "Denetim örgütsel ve yönetsel bir zorunluluk olup temel amacı, örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyini belirlemek,

sonuçları iyileştirici önlemler almak ve süreci geliştirmektir” (Akt: Yıldırım, 2008: 31).

Genel olarak insanlar denetlenmekten hoşlanmazlar. Özellikle denetim, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda iş görenlerin işten doyumlarına engel olur. Bu yüzden iş görenler demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı yeğlerler (Başaran, 1991: 204).

2.3.3.2.4 Bireyler Arası İlişkiler

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması iş görene doyum sağlamaktadır (Başaran, 2000: 220).

Bireyin içinde bulunduğu çalışma grubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Sun’un (2002: 33) Erdoğan’dan yaptığı aktarıma göre” Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır.”

2.3.3.2.5 Çalışma Koşulları

Çalışanlar sıcaklığı, nemi, havalandırması, ışığı sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini yeğler, bunlara yüksek değer verirler. Yine çoğu iş gören, işyerinin eve yakın; binanın yeni, temiz; iş için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılır olmasını ister. Fiziksel gereksinimleri karşılayacak çalışma koşullarını, amaçları gerçekleştirecek araç gereç hem verimlilik hem de iş doyumunu için gerekli görülmektedir (Başaran,1991: 204).

Örgütün sahip olduğu kötü çalışma koşullarının doyumunu azaltacağı, iyi koşulların işe doyumunu artırabileceği düşünülebilir.

2.3.3.2.6 Yükselme Olanığı

Yükselme olanağı, iş görenin doyumunda önemlidir. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olmasıyla yükselme isteğinin iş görence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğeleridir (Başaran, 2000: 220).

Yükselmenin anlamı, kişiden kişiye değişir. Yükselme bazı iş görenler için, ruhsal gelişme anlamına gelirken, bazıları için işe daha çok para kazanılması, daha yüksek konum elde edilmesi, bir yarışmanın kazanılması anlamına gelebilir. Bu yüzden her iş görenin yükselmeye bakış açısı değişkenlik gösterebilir. Her ne kadar iş gören için yükselmenin anlamı farklılık gösterse de yükselme olanağının varlığı iş doyumunu olumlu bir etkidir. Eğer bir iş gören, örgüte girdiğinde önünde yükselme olanağının bulunmadığı duygusuna kapılırsa her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir duygu geliştirecek ve iş doyumunu düşecektir (Çelik, 1990: 65).

2.3.3.2.7 Övülme

Her çalışan yaptığı işin niteliğinden dolayı övünmek ister. Buna karşılık, hemen hiç kimse olumsuz eleştirilerden hoşlanmaz. Bu yüzden, işinden dolayı övülme iş doyumunu yükseltir. Öte yandan övgü, işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığında, iş görene işin niteliğinden dönüt sağlayarak, gelecek kez işin daha iyi yapılmasına yol açar (Başaran, 2002: 220).

2.4 MESLEKİ TUTUM İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Öğretmenlik mesleğini seçmiş bir bireyin kendilerinde, taşıması gereken bazı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal nitelikler vardır. Bu mesleği yapmakta olan bireyler meslekle ilgili yazılı bilgileri, zihinsel ve bedensel becerileri kazanmış olmakla yetinemezler. Bunların da yanında çocukları sevebilmeli, onlarla iyi iletişim kurabilmeli, güler yüzlü, sevecen, sabırlı ve affedebilen olmalıdır, öğretmekten zevk almalı, öğreneni motive edebilmelidir.

Yukarıda verilen bu özelliklere sahip öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının olumlu yönde olduğu söylenebilir. Çünkü tutumların duygu, davranış ve düşünce bileşenlerinden oluştuğu göz önüne alınırsa, mesleğine karşı olumlu yönde

duygusu, düşüncesi ve davranışı olan öğretmenin mesleki tutumunun da olumlu yönde olduğu sonucuna varılabilir.

Çakır'a göre, bireyin mesleğine yönelik olarak geliştirdiği tutum, bireyin o meslekteki başarısının en önemli belirleyicisidir. Bu nedenle mesleğini sevmeyen birinin mesleğinde başarılı olamayacağı kanısı toplumda oldukça yaygındır (Akt: Çeliköz, 2010: 17). Sabır, özveri ve sürekli çalışmayı gerektiren öğretmenlik mesleğini başarılı bir şekilde yerine getirmek için bu mesleği severek ve isteyerek yapmak gerekmektedir. Öyleyse; öğretmenlerin mesleklerine karşı geliştirmiş oldukları olumlu tutum onların mesleki doyumları ile son derece ilgidir. Bu görüşü destekleyen Sandıkçı'nın (2011: 2) Erkuş ve arkadaşlarından yaptığı aktarımla şu şekilde ifade etmektedir: Bireyin belirli bir mesleğe ve mesleğin içerdiği etkinliklere yönelik tutumları bilmenin o meslekteki başarıyı ve doyumu yordamaya katkı sağlayacaktır.

Buna göre, hangi branş olursa olsun, öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumları, öğretmenlik mesleğini daha severek yerine getirmelerinde ve daha başarılı olmalarında önem taşımaktadır (Çeliköz ve Çetin, 2004: 162). Bundan yola çıkarak mesleğini seven ve başarıyla o mesleği icra ettiğine inanan bir öğretmen mesleki doyuma kolaylıkla ulaşabilir. Buradan mesleki tutumun iş doyumu üzerinde etkili olduğu ya da birbiriyle ilişkili olduğu sonucuna varılabilir.

Sandıkçı'a (2011: 20) göre: "Tanrıöğen'in (1997) Medved (1981), Schackmuth (1979), Weaver (1977) ve Holdaway (1978) gibi araştırmacıların yaptıkları araştırma sonuçlarından aktardığına göre, öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tutumlarının olumlu olması iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir".

2.5 İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

2.5.1 Mesleki Tutumla İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Literatürde, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının mesleki tutumlarını konu olan birçok araştırmaya rastlanmaktadır. Bu araştırmalar özellikle yurt içinde 1990'lı yıllardan sonra, yurt dışında ise 1980'li yıllardan sonra yoğunlaşmaktadır. Sözü edilen araştırmalardan bazıları, bulguları ve sonuçları ışığında aşağıda değerlendirilmektedir.

Gürkan (1994) ilkokul öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ile benlik kavramları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma yapmıştır. Ankara ilinden 833 öğretmene "Minnesota Öğretmen Tutumları Envanteri" ile "Giessen Testi" uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre, benlik kavramı ölçeğinin ölçtüğü bazı özelliklerle, öğretmenlik tutumları arasında anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca ilkokul öğretmenlerinin öğretmenlik tutum puanlarının çok düşük olduğu belirlenmiştir.

Aydın (1993) yaptığı çalışmada, sınıf öğretmeni adaylarının psikolojik ihtiyaçları ile öğretmenlik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. araştırmanın örneklemini, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Kastamonu Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü ve Demirci Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü'nde okuyan 1. ve 4. sınıftan toplam 258 öğrenci oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için iki ölçek, psikolojik ihtiyaçları ölçmek için "Edwards Kisisel Tercihler Envanteri" ve öğretmenlik tutumlarını ölçmek için de "Öğretmenlik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. 1.sınıf grubunda psikolojik ihtiyaç alt boyutlarından uyarılık, yakınlık ve şefkat gösterme ihtiyaçları ile öğretmenlik tutumları arasında aynı yönde ilişki bulunmuştur. Öğretmenlik tutumları, sınıf öğretmenliği mesleğini isteyerek seçip seçmemeye göre farklılaşmamaktadır. Mesleği isteyerek seçme grubunda öğretmenlik tutumları ile psikolojik ihtiyaç alt boyutlarından uyarılık ve yakınlık ihtiyacı ile aynı yönde, saldırganlık ihtiyacı ile ters yönde ilişki bulunmuştur.

Bilgin (1996) yaptığı çalışmada okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğretmenlik tutumlarını incelemiştir. Araştırma İstanbul'da Kadıköy ve Beşiktaş ilçelerinde, MEB ve SHÇEK'e bağlı, anasınıfı, anaokulu ve çocuk evlerinde çalışmakta olan 176 okul öncesi öğretmeni ile yapılmıştır. Okul Öncesi

Öğretmenlerinin Öğretmenlik Tutumları Ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 52 sorudan ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar Demokratik, Otokratik ve Boşvermiş şeklinde adlandırılmıştır. Her boyut kendi içinde puanlanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; MEB'e bağlı okullarda görevli olan okul öncesi öğretmenleri daha fazla demokratik Tutum sergilemektedir. 36-40 yaş arası öğretmenlerle 20 yaşın altındaki öğretmenler daha fazla otokratik tutum göstermektedir. Evli öğretmenler evli olmayanlara göre daha fazla boşvermiş tutum sergilemektedir. Bekâr öğretmenlerin demokratik tutum puanları daha yüksektir. Çok çocuklu öğretmenler daha fazla otokratik ve boşvermiş tutuma sahipken daha az demokratik tutuma sahiptir. Öğretmenlerin hizmet yıllarına göre; 15-20 yıl ve üzeri çalışsan öğretmenler ile 5 yıldan az çalışan öğretmenlerin otokritik tutum sergiledikleri belirlenmiştir.

Dalgan (1998), okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile öğretmen tutumlarını karşılaştırılmıştır. Verilerin toplanmasında İş Doyum Ölçeği ve Öğretmen Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma, İstanbul ili kapsamında bulunan okul öncesi ve ilköğretim okullarında çalışan 359 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucuna göre, cinsiyet, kurumun statüsü, mesleki kıdem, mezun olunan okul, çalışılan grup, mesleği kendi isteğiyle seçme durumu, kurumda çalışma yılı ve mesleklerinden memnuniyet düzeyleri öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemektedir. Öğretmen tutumları incelendiğinde de ilkokul öğretmenlerinin tutumlarının okul öncesi öğretmenlerine göre daha olumlu olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında ise ilişki bulunmamıştır.

Çetin (2003) Eğitim Fakültelerinde okuyan Anadolu Öğretmen Lisesi ve Düz Lise çıkışlı öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını ve bu tutumları arasındaki farklılıklar üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının olumlu bulunmuştur. Öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılaştığı, kızların erkeklere oranla daha olumlu tutumlara sahip olduğu bulgusu saptanmıştır. Öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının mezun oldukları liseye göre farklılık gösterdiği, Anadolu Öğretmen Lisesi mezunu öğrencilerin Düz Lise mezunu öğrencilere göre daha olumlu tutumlara sahip

oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları mezun oldukları liseyi tercih nedenlerine ve okudukları öğretmenlik programına göre farklılaşmaktadır. Öğrencilerin mesleğe yönelik tutumunun öğrencilerin anne ve babalarının eğitim seviyelerine göre istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Üstün'ün (2005) yaptığı araştırmada eğitim fakültelerinde öğrenim gören farklı branşlardaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik geliştirdikleri tutumları karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Çalışmanın katılımcıları, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Amasya Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi, İlköğretim Matematik, Okul Öncesi, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenliği programlarının 4. sınıflarında öğrenim gören toplam 280 öğretmen adaydır. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0.89 olarak belirlenmiştir. Anket 10 maddeden oluşmuştur. Çalışmadan elde edilen veriler öncelikle ortalama puanlarına göre incelenmiştir. Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutum düzeylerinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir.

Üredi'nin (2006) yapmış olduğu I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin Öğretim Stili Tercihlerine Göre Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Algılarının İncelenmesi adlı araştırmasının sonuçları şöyledir. İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin öğretim stili tercihlerine göre öğretmenlik mesleğine ilişkin algılarının $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kolaylaştırıcı/kişisel model/uzman öğretim stillerini tercih eden öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin algılarının diğer öğretim stilini tercih eden öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, çalıştıkları okul türü ve en son mezun oldukları okul ile tercih ettikleri öğretim stilleri arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin görev yaptıkları kademe ve branşları ile tercih ettikleri öğretim stilleri arasında $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin algılarının hem genel toplam hem de alt faktörler bazında erkek ve bayan öğretmenler arasında bayan öğretmenlerin lehine $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre alan bilgisi, mesleki formasyon ve genel meslek algılarının $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık

gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçları öğretmenlerin yaşları, branşları, mesleki kıdemleri ve en son mezun oldukları okula göre öğretmenlik mesleğine ilişkin algıları arasında $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya konmuştur.

Gürbüz ve Kışoğlu (2007), tezsiz yüksek lisans programına devam eden fen-edebiyat fakültesi mezunlarıyla eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümünde tezsiz yüksek lisans programına devam eden 103 fen-edebiyat fakültesi mezunu ile 117 eğitim fakültesi son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, adayların mesleğe yönelik tutumlarında fakülte değişkeninin etkili olmadığı, ancak mesleği tercih nedenlerine göre tutumlarının farklılaştığı gözlenmiştir. Buna göre hem eğitim fakültesi öğrencileri hem de fen-edebiyat fakültesi mezunları arasından mesleği, öğretmen olmak istediği için seçenlerin tutumları diğerlerinden daha yüksektir. Ayrıca eğitim fakültesinde öğrenim gören kız öğrencilerin mesleğe yönelik tutumları, erkeklere oranla daha olumlu bulunmuştur. Ancak, fen-edebiyat fakültesi mezunu öğretmen adaylarının tercih sıraları mesleğe yönelik tutumlarını etkilemediği saptanmıştır.

Weenman, farklı ülkelerde çalışmakta olan, mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin sorunlarını araştırmıştır. 1984 yılındaki bu araştırma sonuçlara göre öğretmenlerin en fazla; uyum, davranış ve tutum değişikliği bireysel farklılıklar yönetim anlayışı, iş doyumu, öğretmen eğitimi ve rehberlik konularında problem yaşadıkları saptanmıştır (Akt: Çeliköz, 2010: 21).

Ross ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını incelemiştir. 1987 yılındaki bu araştırma Bağımsız değişken olarak okulun yeri (Kırsal-Kent) ve eğitim kademesi (İlk, Orta, Lise) esas alınmıştır. Verilerin 1436 öğretmenden elde edildiği bu araştırmada, öğretmenlerin tutumlarının görev yaptıkları eğitim kademesine göre farklılaştığı, ilkokul öğretmenlerinin tutumlarının ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Akt: Çeliköz, 2010: 21).

Hollensteiner, öğretmenlerin tutumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. 1987 yılındaki bu araştırmanın değişkenleri; cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, evlilik ve ebeveyn olma durumudur. 823 öğretmen üzerinde yürütülen bu araştırmanın sonucunda; 5-9 yıl deneyimi olan öğretmenlerin, 20-24 yıl deneyimi bulunanlara göre mesleğe yönelik daha olumlu tutuma sahip oldukları saptanmıştır. İlkokul öğretmenleri meslek, öğretim becerisi, öğrenciler, sınıf iklimi ve velilerle ilişkileri açısından lise öğretmenlerine oranla mesleğe daha olumlu eğilimdedirler. Ayrıca ebeveyn konumunda bulunanlar ebeveyn konumunda bulunmayanlara, öğrenci sayısı fazla olanlar olmayanlara, evliler bekârlara, bayanlar erkeklere göre öğrenciler ve sınıf iklimi boyutlarında mesleğe daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum, eğitim düzeyi değişkenine göre ise farklılık göstermemektedir (Akt: Çeliköz, 2010: 22).

Özetlemek gerekirse, öğretmen ve öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarıyla ilgili yurtiçi ve yurtdışı yayınlar incelendiğinde, daha çok aday öğretmenler yani son sınıf öğrencileri ve öğretmenler üzerine yapılan araştırmalara rastlanmaktadır. Bu araştırmalarda öğretmen ve öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının belirlendiği ve tutumlar üzerinde bazı değişkenlerin etkisinin ortaya konduğu görülmektedir. Oysaki mesleğe yeni başlamış aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeylerini bazı bağımsız değişkenlere göre inceleyen hiçbir araştırmaya rastlanmamıştır.

2.5.2 İş doyumu ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Mesleki doyum konusunda özellikle 1980'li yıllardan sonra farklı çalışma alanlarında araştırmalar yapılmıştır. Hastane, banka ve okul çalışanları üzerine yoğunlaşan bu araştırmalardan ve özellikle öğretmenlerle ilgili olanlarından bazılarının konusu ve sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Balcı (1985) yılında yaptığı "Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu" konulu araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır;

1. İş doyumunda birinci etken birlikte çalışılan iş arkadaşları, son olarak da ücret görülmektedir.

2. Örgütün havasının sağlıklı oluşu, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.
3. Eğitim yöneticisinin iş doyumsuzluk düzeyi düşüktür.
4. Eğitimcilerin iş doyumunun yükseltilmesinde, çalışan ve emekli olanların ücretlerinin yükseltilmesi önemli bir etken olarak görülmektedir.
5. Araştırmanın alt grupları olan ilkokul, ortaokul, lise ve meslek lisesi yöneticileri arasında iş doyumunu etken ve göstergelerine ilişkin algıları açısından bu istek algılama ve iş doyumunu olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Özdayı (1990) “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi”,adlı araştırmasında, İstanbul ilindeki resmi ve özel liselerde çalışan toplam 1134 öğretmenin iş doyumları ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizini yapmıştır. Araştırmada, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin doyum etkenleri farklı bulunmamıştır. Her iki grubun da doyum duyduğu etkenler iş güvencesi ile ilgilidir. Öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek haline geldiği ve bu mesleği seçenlerin daha çok bu mesleği sevdikleri için yaptıkları, özel liselerde iş devrinin çok fazla olduğu, öğretmenlerin aylık gelir durumlarının yaşam şartlarını zorladığı sonuçlarına varılmıştır. Ayrıca, resmi liselerde çalışan öğretmenlerin, özel liselerde çalışan öğretmenlere göre doyum düzeylerinin düşük, stres düzeylerinin işe yüksek olduğu saptanmıştır.

Günbayı’nın (2001) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” konulu araştırmasında, iş doyumunu açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Malatya il merkezindeki 33 ilköğretim okulunda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinden oluşan 221 kişilik örnekleme, araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek uygulanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin, iş ve işin niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ücretler, yükselme, eğitim, kendini yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler konularına ilişkin algı ve beklentilerinin farkı, iş doyumunu olarak alınmıştır. Araştırma sonucunda sınıf ve branş öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erkek öğretmenler “yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları ve

“ücretler” gibi mesleki doyum etkenlerinde kadınlardan daha fazla doyum göstermişlerdir. Üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundakilerden “ücretler ve çalışma koşulları” gibi mesleki doyum etkenlerinde daha fazla doyum göstermişlerdir. Kıdemi fazla olan öğretmenlerin, kıdemi az olanlardan “çalışma koşulları” mesleki doyum etkeninde doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenler aldıkları eğitime göre de anlamlı farklılıklar göstermişlerdir.

Sun (2002) tarafından yapılan çalışmada, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü personelinin iş doyumlarında, çalışılan birim ve demografik değişkenler (yaş, kıdem, unvan, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu) doğrultusunda farklılık olup oluşmadığını araştırmak amaçlanmıştır. Bu araştırmayı yapmak üzere Banknot Matbaası Genel Müdürlüğüne özel bir İş Doyumu Anketi geliştirilmiştir. Personele uygulanan anket sonucunda unvan, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin genel iş doyumunda farklılık yaratmadığı; çalışılan birim, kıdem ve öğrenim durumunun genel doyum üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda, üretim servisleri personelinin işlerinden en az doyum sağlayan grup olduğu ortaya çıkmıştır. İş doyum düzeyleri en yüksek olanların en az ve en fazla kıdeme sahip olan personel olduğu gözlenmiştir. Araştırma bulguları öğrenim düzeyi yükseldikçe işten sağlanan doyumun azaldığını ortaya koymaktadır. İş doyum düzeyi en yüksek olan iki grup 1-8 yıl ile 24 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan gruptur. Doyum düzeyi en düşük olan grup 9-16 yıl arası kıdeme sahip olanlar olurken, 17-23 yıl arası kıdeme sahip olanlarda bu düzeyin yükselmeye başladığı görülmektedir. Araştırma sonucunda, personelin öğrenim düzeyi arttıkça doyum düzeyinde düşüş yaşandığı gözlenmiştir. İş doyum düzeyi en düşük olan grubun üniversite ve lisansüstü öğrenim grubu olduğu görülmektedir.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin işin kendisi, yönetici ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ulaşım ve çalışma saatleri, mesleğin saygınlığı, ücret, iş güvencesi ve yöneticilerin tutumu gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Sonuçta, en düşük iş doyum düzeyi “Ücret” faktöründe çıkmıştır. Öğretmenlerin en çok tatmin oldukları faktörler sırasıyla “İş Güvencesi”, “İşin Kendisi” ve “Ulaşım ve Çalışma Saatleri” olduğu sonucu çıkarılmıştır.

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

Karaköse ve Kocabaş (2006) tarafından yapılan araştırmanın amacı özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyum ve motivasyonlarına etkisini saptamaktır. Bu amaçla 40 maddelik 5’li likert tipi bir ölçek geliştirilmiş ve 296 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyum ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşlerinin cinsiyete, mesleki deneyime, okul kademesine ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Hem özel okul öğretmenleri, hem de devlet okulundaki öğretmenler, mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini, işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişlerdir. Ancak özel okul öğretmenleri mesleklerini yaparken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir. Devlet okulundaki öğretmenler işe işlerini yaparken kendilerini daha az stres altında hissettiklerini belirtmişlerdir.

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

Hunt ve Saul araştırmalarında, yaş, kıdem ve iş doyum arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmayı amaçlamışlardır. 1975 yılındaki bu araştırma yapılan çalışma

sonucunda, beyaz yakalı çalışanların genel iş doyumları ile hem yaş hem de işyerindeki kıdemleri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Akt: Sun, 2002: 36).

Carey, California eyaletlerindeki eğitim iş görenlerinin iş doyum ve doyumsuzluğuna yol açan etkenlerin var olup olmadığını belirlemek amacıyla 1980 yılında yapmış olduğu araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır: California eğitim meslek çalışanlarının işlerinde doyum ve doyumsuzluğa yol açan bir takım etkenler vardır. Bu etkenlerden iş doyumuna yol açan etkenler, sanayi çalışanlarıyla benzerlik gösterirken, doyumsuzluğa yol açan etkenler işe farklılık göstermektedir. Anılan grup için saptanan üç temel doyum etkeni önem derecelerine göre; tanınma, başarı ve sorumluluk olarak görülürken, doyumsuzluk etkenleri işe önceliklerine göre; politika ve yönetim, teknik denetim, başarı, aynı düzey meslektaşlar arasındaki ilişki ve denetmenlerle olan bireysel ilişkiler olarak görülmüştür. Görüldüğü gibi bu bulgular Herzberg'in İki Etken Kuramını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. (Akt: Balcı, 1985: 52).

Kantak, Futrell ve Sager tarafından iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. 1992 yılında yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, işten elde edilen doyumla yaşamdan elde edilen doyum arasında değişik düzeylerde de olsa her zaman anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte örgütte değişik düzeylerde çalışan iş görenler, işlerinden ve yaşamlarından benzer düzeyde doyum elde etmemişlerdir. Elde edilen sonuçlar iş görenlerin örgüt içinde yükselmesinin iş doyumunun da yükselmesi anlamına gelmediğini göstermiştir (Akt: Çetinkanat, 2000: 40).

Oswald ve Warr yaş ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları 1992 yılında yapılan çalışma sonucunda, yaş ile iş doyumları arasındaki ilişkinin, bireysel özellikler ve bireylerin işe ait değerlerinin de bulunduğu birçok değişkenden bağımsız olarak “u biçimli” olduğunu bulmuşlardır. “u biçimli” ilişkinin her iki cinsiyet için de geçerli olduğunu ve iş doyum düzeyinin en düşük olduğu yaşların erkek ve kadınlarda birbirine yakın olduğunu belirlemişlerdir (Akt. Sun, 2002: 36).

Crossman ve Haris tarafından yapılan araştırmanın amacı, özel ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemektir. 2006 yılındaki bu araştırma sonucunda hem özel hem de devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, branş

öğretmenlerine göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinin mesleki doyum düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olmadığı bulgusu saptanmıştır. Buna karşılık özel okullarda çalışan öğretmenlerin, devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmektedir (Akt: Karahan, 2006: 49).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplam aracı, verilerin toplanması ve son olarak elde edilen verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel tekniklere ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

3. 1 Araştırma Modeli

Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yapılan bu çalışmada “iki veya daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişim varlığını ve/ya değişim derecesini belirlemeyi amaçlayan” (Karasar, 2011: 81) ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. Aday öğretmenlerin mevcut tutumları ve iş doyumları herhangi bir etkiye maruz bırakılmadan var olduğu şekliyle betimlenmektedir. Aday öğretmenlerin mesleki tutumu ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, mevcut durumun betimlenmesi olduğundan araştırma modeli ilişkisel tarama modelidir.

3. 2 Evren

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istediği elemanlar bütünüdür (Karasar, 2011: 109).

Araştırmanın çalışma evrenini, İzmir ilinin 26 ilçesinde görev yapmakta olan 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan 233 aday öğretmen oluşturmaktadır.

3.3 Örneklem

Araştırmalar, çoğunluklar örneklem grubun üzerinde yapılır ve alınan sonuçlar ilgili evrene genellenir. Karasar’a (2011: 110) göre “Her araştırmanın mutlaka bir örneklem üzerinde yapılması zorunluluğu yoktur. Hakkında bilgi edinilmek istenen bütün, tümü ile de incelenebilir”.

Bir tamsayım araştırması olan bu çalışmada evrenin tümü örneklem olarak ele alınmış olup, 211 aday öğretmene ulaşılmıştır.

Ölçeklerin geri dönüş oranı % 90,55’dir. Geri dönen fakat geçersiz kabul edilen 8 ölçek bulunmaktadır. Geri dönen ve geçerli sayılan 203 ölçek araştırmaya dâhil edilmiş, böylelikle evrenin % 87,12’ine ulaşılmıştır.

3.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Çetin (2006) tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum Ölçeği” ve Şahin (1999) tarafından geliştirilen “Öğretmen İş doyumu Ölçeği” kullanılmaktadır.

3.4.1 Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla Çetin (2003: 54) tarafından hazırlanan Likert Tipi bir tutum ölçeği kullanılmıştır (Ölçek sahibinden ölçeğin kullanımı için izin alınmıştır). Veri toplama aracı, (1) sevgi, (2) değer ve (3) uyum olmak üzere 3 alt ölçekten ve 15’i olumsuz, 20’si olumlu olmak üzere toplam 35 sorudan oluşmaktadır.

Çetin (2003: 56-60) tarafından yapılan geçerlilik-güvenirlik çalışmalarında faktör yük değerleri, üç faktör için 0.48 ile 0.80 arasında değişmektedir. Üç faktörlü olarak saptanan ölçeğin her bir alt faktör için madde toplam korelasyonları I. Faktör için 0.56 ile 0.77; II. Faktör için 0.25 ile 0.47; III. Faktör için 0.30 ile 0.61 arasındadır. Bu değerlere göre, her bir maddenin, katılımcıların öğretmenlik

mesleğine yönelik tutumlarını iyi bir şekilde ayırt ettiği ifade edilmiştir. Ölçeğin alt öğelerine yönelik her bir faktörün açıkladıkları varyans oranları ise sırasıyla; yüzde 29,6, yüzde 12,2, yüzde 9,4 ve toplam 51,2'dir. Birinci faktör için alfa güvenirlik katsayısı 0.95 olarak hesaplanırken, aynı katsayı İkinci faktör için 0.81, Üçüncü faktör için de 0.76 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin ölçüt geçerliliğini belirlemek amacıyla ise, Aşkar ve Erden tarafından 1986 yılında geliştirilen ve farklı zamanlarda kullanılarak geçerliliği ve güvenilirliği birçok defa test edilmiş olan “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” ölçüt olarak alınmış ve Çetin (2003: 61) tarafından geliştirilen ölçekle birlikte 100 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmıştır. İki benzer ölçek arasındaki korelasyon $r=0.85$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Çetin (2003: 61) tarafından hesaplanan toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise 0.95'tir.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanabilmesi için faktör analizi (Principal Component Analysis), kapsam ve görünüş geçerliliğinin sağlanabilmesi için de uzman görüşlerinden yararlanılmıştır. Güvenirlik çalışması için ise Cronbach Alpha ve testi yarılama yöntemi kullanılarak ölçekte yer alan maddelerin tutarlılığı incelenmiştir. Ölçeğin testi yarılama yöntemiyle hesaplanan güvenirliği 0.85 bulunurken, Cronbach Alpha güvenirliği ise 0.95 olarak bulunmuştur.

Madde analizi; her madde için, o madde üzerinden grubun aldığı puanların, grubun bütün ölçek maddeleri üzerinden aldığı toplam puanlarla korelasyonudur. Madde analizinde, tüm ölçek puanlarıyla yüksek derecede korelasyon gösteren maddeler tutulur, diğerleri ise atılır. Likert ölçekleme tekniğinde en önemli husus tek boyutluluktur. Yani bütün maddelerin aynı tutumu ölçmesi gerekir. Turgut ve Baykul'a göre ölçeğin bu özelliğe sahip olması yani yapı geçerliği için madde puanları faktör analizine tabi tutulur. Bu analizde birinci faktör yükü en büyük olan cümleler ölçeğe seçilir (Akt: Çetin, 2006: 62).

Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği'nin her bir alt faktör için güvenirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları 0.25'in altında kalan ve eksi değere sahip maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Çetin, 2006: 62).

Ayrıca ölçeğin deneme aşamasında araştırmaya katılanlardan üst %27 ve alt %27'lik grupların her bir maddeye verdikleri cevaplar ilişkisiz t testi ile karşılaştırılmıştır (Çetin, 2006: 62).

3.4.2 Öğretmen İş Doyumu Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Bu araştırmada, geçerlilik ve güvenirlik araştırması yapılmış olan Dokuz Eylül Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olan Yrd. Doç. İdris Şahin (1999) tarafından hazırlanan 23'ü olumsuz 19'u olumlu olmak üzere toplam 42 sorudan oluşan "Öğretmenlik Mesleği İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci kısım Kişisel Bilgi Formu şeklinde hazırlanmıştır. Bu kısımda ölçeğin nasıl doldurulması gerektiğine ilişkin kısa bir açıklama yapılmaktadır.

Kişisel bilgi formunda aday öğretmenlerden; yaş, cinsiyet, mezun oldukları fakülte, çalışmakta oldukları öğrenim kademesi, branşları ve mesleği seçme nedenleri ile ilgili bilgileri yanıtlamaları istenmiştir.

Şahin "Öğretmenlik Mesleği İş Doyumu Ölçeği'ni" hazırlarken okullarda çalışan öğretmenlerin doyum ve doyumsuzluklarına ilişkin görüşleri yazılı olarak almış ve bu görüşlerden sorular oluşturmuştur. Minnesota ve Öğretmen Gerilimi Envanteri ve İş doyum anketinden yararlanarak "İş doyum Ölçeğini" geliştirmiştir.

Anketin güvenirliği, iki yarı işlemi ile karşılaştırılmıştır. Anketin tek ve çift yarıları arasındaki korelasyon derecesi, Pearson'ın korelasyon denklem katsayısı kullanılarak elde edilmiştir. Anketin iki yarı arasındaki gerçek korelasyon 0.81 olarak bulunmuştur. Anketin toplam güvenirliğinin belirlenmesinde, Spearman-Brown Tahmin formülünden yararlanılmıştır. Aracın tamamının Spearman-Brown güvenirliği 0.89 olarak bulunmuştur (Şahin, 1999: 49).

Şahin tarafından ölçeğin denenmesi sırasında öğretmenlerin ölçek sorularını net anlayıp anlamadıkları ve ölçeğin nasıl uygulanması gerektiğine ilişkin gözlemlerde bulunulmuş. Bu gözlemler ile güvenirlik testi ve madde korelasyonlarına göre ölçek üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmış. Faktör analizi

sonunda madde yükü 0.40'ın üzerinde olan maddeler seçilerek ölçek altı boyut ve 42 maddeye indirilmiştir.

Anketin kapsam geçerliliği, araştırmacının Orta Doğu Teknik Üniversite'sindeki mastır komisyonu üyeleri tarafından, uygun literatür ve ölçeklerinin gözden geçirilmesi ile kontrol edilmiştir. Anketin pilot uygulaması ise 1985 Mayıs ayında ODTÜ'de Eğitim Bilimi, Fen Bilimi, Sosyoloji Bölümleri ve Sosyal Bilgiler Yüksek Okulu'nda görevli 30 araştırma görevlisi üzerinde yapılmış ve çalışmanın sonunda 13 soru anketten çıkarılmıştır (Şahin, 1999: 50).

Ölçeğin kapsamında olan altı boyut: işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı-saygınlık-tanınma, veli öğrenci ilgisizliği olarak belirlenmiştir. Bu boyutların Cronbach&Alfa değerleri Şahin tarafından sırasıyla 75, .89, .81, .74, .78, .74 olarak belirlenmiş ve aracın uygulanabilir olduğu görüşüne varılmıştır.

3.5 Verilerin Çözümleme Teknikleri

Mesleki Tutum Ölçeği 5'li likert tipi ölçektir. Veri girişinde ölçme aracının puanlanmasında; olumlu cümleler “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden “Hiç Katılmıyorum” seçeneğine doğru 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde yapılmıştır. Olumsuz cümleler de ise bunun tam tersi bir yol izlenerek “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden “Hiç Katılmıyorum” seçeneğine doğru 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlanmıştır. Turgut ve Baykul'a göre, tutum ölçeğinden elde edilecek tutum puanlarını yorumlamanın yolu ise, işaretlenen ifadelerden elde edilen toplam puanı işaretlenen ifade sayısına bölmektir. Bu yolla elde edilecek istatistik 1 ile 5 arasında bir sayı verir. Bunlardan 1 ile 3 arasında olan tutum puanları olumsuz, 3 ile 5 arasında olanlarda olumlu tutumu göstermektedir (Akt: Çetin, 2003: 63).

İş doyumu ölçeği üçlü derecelenmeye göre düzenlenmiştir. Ölçekte “Evet”, “Kısmen”, “Hayır” olmak üzere üç yanıt seçeneği mevcuttur. Ölçekteki hayır yanıtı doyumsuzluğu, kısmen yanıtı kısmen doyumluluğu, evet yanıtı ise elde edilen doyumluluğu ifade etmektedir. Veri girişinde, olumlu maddelerde Evet “3”, Kısmen “2” ve Hayır “1” olarak puanlanmıştır. Olumsuz maddelerde ise puanlama tersi biçimindedir. Yani Evet “1”, Kısmen “2” ve Hayır “3” olarak puanlanmıştır. Her bir

soruya ait puan ortalaması, o soruya yönelik iş doyumunu; tüm sorulara ait puanların ortalaması ise genel iş doyum puanını ortaya koymaktadır (Şahin, 1999: 50). Araştırmada iş doyum ortalamaları 1-1,49 (42-62,58) olanlar “doyumsuz”; 1,50-2,49 (62,59-104,58) olanlar “kısmen doyumlu”; 2,50-3,00 (104,59-126) olanlar ise “doyumlu” olarak değerlendirilmiştir. Ölçekten tüm sorulardan alınabilecek maksimum puan 126, minimum puan ise 42’dir.

Verilerin yorumlanabilmesi için ölçek ve içerdiği alt ölçeklerin aralık değerleri hesaplanmıştır. Kullanılan ölçekler 5’li likert tipi ölçekler olması nedeniyle aralık değerleri 4/5 olarak hesaplanmış, soru sayılarına bağlı olarak ölçeklerden alınabilecek minimum ve maksimum puanlar belirlenmiş ve yorumlanmıştır. Ölçekten tüm sorulardan alınabilecek maksimum puan 175, minimum puan ise 35’dir. Buna göre “Hiç Katılmıyorum” 35.00-63.00, “Katılmıyorum” 63.01-91.00, “Kararsızım” 91.01-119.00, “Katılıyorum” 119.01-147.00, “Tamamen Katılıyorum” 147.01-175.00 puan aralığında görülmektedir (Çeliköz, 2010: 52).

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 15 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilecektir.

Örneklem grubunun demografik özelliklere göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanılarak incelenecektir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarını ve iş doyum düzeyini belirlemek için ortalama, standart sapma değerleri istatistiksel olarak incelenecektir.

Sınıflamalı ölçek ile ölçtüğümüz değişken iki tane ise kullanılan ve iki ortalama arasındaki farkın önem testi olarak bilinen “t” testi iş doyumunun cinsiyete göre incelenmesinde kullanılacaktır.

Branş ve mesleği seçme nedeni gibi çoklu seçenek sunan gruplarda ise tek yönlü varyans analizi yapılacaktır. Varyans analizi sonucunda anlamlı çıkan gruplarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc LSD testi yapılacaktır.

Korelasyon, aynı birey ya da durumlar üzerinde birer çift verinin (değişkenlerin aldıkları değerlerin) gruptaki birlikte değişim ölçüsüdür. Sembolü

“r”dir. Korelasyon katsayısı artı bir (+ 1) ile eksi bir (- 1) arasında değerler alır. Değişkenler birlikte azalıyor, birlikte artıyorsa ilişki artı yönde; biri azalırken öteki çoğalan, biri çoğalırken öteki azalıyorsa ilişki eksi yönde çıkar. Katsayının 1’e yaklaşması ilişkinin mükemmelliğini, -1’e yaklaşıyorsa ilişkinin zayıflığına ya da yokluğunu gösterir (Karasar, 2011: 220). Araştırmanın son alt problemi olan iş doyumu ile mesleki tutum arasındaki ilişki korelasyon “r” tekniği kullanılarak analiz edilecektir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümüne ilişkin istatistikler bulgular yer almaktadır. Her alt probleme ilişkin veri analiz sonuçları tablolar halinde yorumları ile birlikte verilmektedir. Alt problemlere ilişkin verilerin çözümlenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Sperman Brown Rank r korelasyon katsayısından faydalanılmıştır.

4.1 Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan 203 aday öğretmenin cinsiyet, yaş, branş, mezun oldukları fakülte ve çalışmakta oldukları kurumlarına göre frekans dağılımları ve yüzde dağılımları bu bölümde sunulacaktır.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Aday Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	144	70,9
Erkek	59	19,1
Toplam	203	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi kadın olan aday öğretmenlerin oranı % 70,9 sayıları ise 144’dür. Erkek aday öğretmenlerin oranı %19,1 sayıları ise 59’dur.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Aday Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	%
≤25	132	65
26≤	71	35
Toplam	203	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi yaşı 25 ve 25’den küçük olan aday öğretmenlerin oranı % 65 sayıları ise 132’dir. Yaşı 26 ve 26’dan büyük aday öğretmenlerin oranı % 35 sayıları ise 35’dir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Aday Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	Frekans	%
Özel Eğitim - Okul Öncesi - Sınıf Öğretmenliği	69	34
Fen Bilimleri - Sosyal Bilimler	96	47,3
Yabancı Dil - Mesleki Teknik Beden Eğitimi - Görsel Sanatlar - Teknoloji Tasarım	38	18,7
Toplam	203	100

Tablo 3’te görüldüğü gibi branşları özel eğitim, okul öncesi ve sınıf öğretmenliği olan aday öğretmenlerin oranı % 34 sayıları ise 69’dur. Branşları ilköğretim ve ortaöğretim matematik, fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, sosyal bilgiler, tarih, coğrafya, din kültürü ve ahlak bilgisi, edebiyat, türkçe rehberlik ve psikolojik danışmanlık olan aday öğretmenlerin oranı % 47,3 sayıları ise 96’dır. Branşları yabancı dil, beden eğitimi, görsel sanatlar, teknoloji ve tasarım ve mesleki teknik olan aday öğretmenlerin oranı % 18,7 sayıları ise 38’dir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin çalışmakta oldukları kuruma göre dağılımı Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Aday Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Kuruma Göre Dağılımı

Kurum	Frekans	%
İlköğretim	145	71,4
Ortaöğretim	58	28,6
Toplam	203	100

Tablo 4’te görüldüğü gibi ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenlerin oranı % 71,4 sayıları ise 145’dir. Ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenlerin oranı ise % 28,6 sayıları ise 58’dir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre dağılımı Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Aday Öğretmenlerin Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı

Fakülte	Frekans	%
Eğitim Fakültesi	169	83,3
Diğer Fakülte	34	16,7
Toplam	203	100

Tablo 5’te görüldüğü gibi eğitim fakültesinden mezun olan aday öğretmenlerin oranı % 83,3 sayıları ise 169’dur. Diğer fakültelerden mezun olan aday öğretmenlerin oranı % 16,7 sayıları ise 34’tür. Diğer fakülteler diyerek tanımlanan fakülteler Fen-Edebiyat ve İlahiyat Fakülteleridir.

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine göre dağılımı Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Aday Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	Frekans	%
Öğretmen Akraba Ve Yakınlarının Tavsiyesi	32	15,8
Öğretmenlerinden Etkilenerek	68	33,5
İş Garantisi Olduğundan	52	25,6
Diğer	51	25,1
Toplam	203	100

Tablo 6’da görüldüğü öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri dört seçenekte sunulmuştur. Aday öğretmenlerden, bu seçenekler içerisinde kendilerine en uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Birinci seçme nedeni “Öğretmen yakın akraba tavsiyesi üzerine seçtim”, ikinci seçme nedeni “Öğretmenlerimden etkilenecek seçtim” , üçüncü seçme nedeni ise “İş garantisi olduğu için seçtim” olarak verilmiştir. Ayrıca dördüncü olarak “Diğer” seçeneği eklenmiş ve aday öğretmenlerden bu bölüme verilen nedenler dışında başka bir tercih nedeni var ise yazmaları istenmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, mesleği seçme nedeni öğretmen akraba ve yakınların tavsiyesi olan aday öğretmenlerin oranı % 15,8 sayıları ise 32’dir. Bu mesleği öğretmenlerinden etkilendiğinden seçen aday öğretmenlerin oranı % 33,5 sayıları ise 68’dir. Bu mesleği iş garantisi olduğu için seçen aday öğretmenlerin oranı % 25,6 sayıları ise 52’dir. Son olarak diğer sebeplerden dolayı öğretmenliği seçen aday öğretmenlerin oranı %25,1 sayısı ise 51’dir. Aday öğretmenlerin belirtmiş olduğu diğer sebepler arasında “öğretmeyi sevdiğinden, kişiliğine uygun olduğundan, ÖSS puanı yettiğinden, aile zorlamasından ve çalışma saatleri uygunluğundan” gibi ek görüşler yer almaktadır.

4.2 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmmanın birinci alt probleminde, “Aday öğretmenlerinin mesleki tutumları nedir?” sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu alt problemin çözümü için araştırmaya katılan 203 kişinin 35 sorudan her birine verdikleri puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarına göre mesleki tutum düzeyleri aşağıdaki Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7: Tüm Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Ölçeğine Ait Madde Ortalamaları Ve Standart Sapmalarının Dağılımı

No	Maddeler	$\bar{x}$	Sx
35	Öğretmenlik çok sabır isteyen bir meslektir.	4,80	0,48
27	Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir.	4,75	0,45
33	Öğretmenlik vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında gelmektedir.	4,65	0,63
28	Öğretmenlik onurlu bir meslektir.	4,62	0,65
21	Öğretmenlik bilginin yanı sıra yetenek gerektiren bir meslektir.	4,57	0,60
30	Öğretmenlik mesleği hasta toplumları kurtaracak bir ilaç gibidir.	4,47	0,75
22	Öğretmenlik paylaşımın en yoğun yaşandığı bir meslektir.	4,41	0,69
20	Aslında derslerden ve öğrencilerden bıktığım için öğretmenlik benim için yapacağım mesleklerin en sonuncusudur.	4,33	0,91
25	Bu mesleği yaptıkça ciddiyetini daha iyi anlıyorum.	4,26	0,73
17	Bu meslekte başarılı olabilmek için çok gayret ediyorum.	4,23	0,69
11	Bu mesleği bilerek ve isteyerek seçtim.	4,17	0,99
13	Öğretmenlik mesleğini sevmiyorum.	4,16	1,08
03	Mesleğimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor.	4,16	0,96
05	Öğretmenliğin bence hiçbir cazip yanı yoktur.	4,15	0,94
19	Öğretmenlik mesleğini layıkıyla yaptığımı inanıyorum.	4,10	0,67
23	Zor durumda kaldığım için bu mesleği yapmayı düşündüm.	4,10	0,96
06	Öğretmenlik mesleğindeki tecrübem arttıkça bu mesleğe daha çok bağlanacağıma inanıyorum.	4,03	0,94
14	İnsanlara bir şeyler öğretmeyi sevdiğim için bu mesleği seçtim.	4,03	0,96
16	Bu meslekte her zaman öğrenme ve öğretme heyecanı duymaktayım.	3,88	0,81
34	Sürekli bir sınıfta hapsolmak beni sinirlendiriyor.	3,81	1,08
01	Benim için en ideal meslek öğretmenliktir.	3,80	1,08
26	Daha iyi bir meslek bulursam bir an bile öğretmenlik yapmayı düşünmem.	3,76	1,23
10	Öğretmenliğin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu	3,75	1,28

	düşünmüyorum.		
24	Uzun yıllar öğretmenlik yapacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum.	3,74	1,15
31	Sürekli kendini yenileme düşüncesi bu mesleğe devam etme konusunda beni düşündürüyor.	3,74	1,12
08	Öğretmenlikten aldığım manevi doyumu hiçbir şeye değişmem.	3,60	1,13
12	Öğretmenlikten aldığım haz bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturuyor.	3,55	1,05
15	Benden yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine öğretmenlik mesleğini seçerdim.	3,51	1,22
18	Öğretmenlik mesleği beni ne maddi ne de manevi açıdan tatmin etmiyor.	3,48	1,19
07	Bu mesleğin bana çok şey kazandıracağını düşünmüyorum.	3,44	1,31
09	Bu mesleği yapmaktan kimse beni alıkoyamaz.	3,44	1,15
04	Öğretmenlik benim için bir tutkudur.	3,41	1,11
29	Öğretmenlik gibi çileli bir mesleği uzun yıllar sürdürmekten çekiniyorum.	3,38	1,22
32	Öğretmenlik mesleği bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslektir.	3,34	1,14

Aday öğretmenlerin mesleki tutulumlarını ölçmek için kullanılan ölçeğin maddelerinin puan ortalamaları en çok 5, en az ise 1 olabilir. Tablo 7'deki değerler incelendiğinde madde ortalamaları 1 ile 5 arasında bir sayı vermektedir. 1 ile 3 arasında olan puanlar olumsuz, 3 ile 5 arasında olan puanların ise olumlu tutumu göstermektedir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeylerine ilişkin ortalamalara göre ölçekte 35. madde “Öğretmenlik çok sabır isteyen bir meslektir.” ($\bar{x} = 4,80$) “Kuvvetle Katılıyorum” düzeyinde aday öğretmenlerin en çok katılım gösterdiği ifadedir. Sırasıyla; 27. madde “Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir.” ($\bar{x} = 4,75$), 33. madde “Öğretmenlik vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında gelmektedir.” ($\bar{x} = 4,65$), 28. madde “Öğretmenlik onurlu bir meslektir.” ($\bar{x} = 4,62$), 21. madde “Öğretmenlik bilginin yanı sıra yetenek gerektiren bir meslektir” ($\bar{x} = 4,57$) aday öğretmenlerin “Kuvvetle Katılıyorum” düzeyinde en yüksek katılım gösterdiği diğer dört ifadedir.

Tablo 7 incelendiğinde, 32. Madde “Öğretmenlik mesleği bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslektir.” ($\bar{x}=3,34$) “Kararsızım” düzeyinde aday öğretmenlerin en düşük katılım gösterdiği ifadedir. Yine sırasıyla “Kararsızım” düzeyinde en az katılım gösterilen diğer dört ifade ise şu şekildedir: 29. madde “Öğretmenlik gibi çileli bir mesleği uzun yıllar sürdürmekten çekiniyorum.” ($\bar{x}=3,38$), 04. madde “Öğretmenlik benim için bir tutkudur.” ($\bar{x}=3,41$), 09. Madde “Bu mesleği yapmaktan kimse beni alıkoyamaz.” ($\bar{x}=3,44$), 07. madde “Bu mesleğin bana çok şey kazandıracağını düşünmüyorum.” ($\bar{x}=3,44$) maddelerine aday öğretmenler “kararsızım” yönünde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenlik mesleğinin sabır isteyen bir meslek olduğu yaygınca bilinen bir gerçektir. Araştırmada bu maddenin en yüksek ortalamaya sahip olması çok da şaşırtıcı olmayan bir durumdur. Bununla birlikte bir öğretmenin mesleğini icra ederken sabrın yanında ihtiyaç duyduğu diğer özellik ise özveridir. Yine araştırmanın bulguları öğretmenliğin özveri isteyen bir meslek olduğu gerçeğini de vurgular niteliktedir. Diğer yandan, aday öğretmenler öğretmenlik mesleğinin bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış olduğuna “Kararsızım” yönünde görüş belirterek, bu maddeyi araştırma kapsamında en az katılım gösterilen ifade yapmış olmaları öğretmenlik mesleğinin gidişatı açısından dikkat çekici değere sahiptir.

4.3 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde, “Aday öğretmenlerin mesleki tutumları onların a) cinsiyetlerine b) yaşlarına c) branşlarına d) mezun oldukları fakülte türüne e) çalışmakta oldukları eğitim kurumuna f) mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

a) Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve Cinsiyetleri

Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S_x	Sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	144	139,40	19,66	201	0,40	0,69
	Erkek	59	138,17	20,21			

p>0,05

Tablo 8 incelendiğinde, toplam 203 aday öğretmenin mesleki tutum puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık ($p=0,69$; $p>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular kadın ve erkek aday öğretmenlerin benzer tutumlara sahip olduklarını göstermektedir. Taşkın, Hacıömeroğlu'nın (2010) öğretmen adayları üzerinde yaptığı araştırmasında mesleki tutumun cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirtmiş olması bu çalışmayı destekler niteliktedir. Yine Demirtaş, Cömert, Özer'in (2011) yaptıkları çalışmayla mesleki tutum ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymaları bu çalışmayı destekler niteliktedir. Literatürde farklı sonuçların elde edildiği çalışmalar da mevcuttur (Akpınar 2006: 56-62; Kaya ve Büyükkasap, 2005: 367-380). Yine araştırma bulguları ile çelişen diğer araştırmaların arasında Terzi ve Tezci (2007), Çapri ve Çelikkaleli'nin (2008) olduğu görülmektedir.

Tablo 8'deki tutum puan ortalamaları, kadın aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 139,40$) ve erkek aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 138,17$) öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir.

Ortalamalar arasında fark olmasına karşın, cinsiyet değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı fark olmaması, her iki cinsinde öğretmenlik mesleğini kendileri için ideal bir meslek olarak görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenliğin, toplumda ideal meslek olarak algılanmasında yaz tatili, sömestr tatili, hafta sonu tatili ve çalışma saatlerinin uygunluğu gibi etkenlerin olduğu söylenebilir.

b) Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve Yaşları

Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S_x	Sd	t	p
Yaş	≤ 25	132	138,69	19,14	201	-0,34	0,73
	$26 \leq$	71	139,69	21,05			

$p > 0,05$

Tablo 9 incelendiğinde, aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık ($p=0,73$; $p > 0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular 25 yaş altı olan aday öğretmenler ile 26 yaş üstü aday öğretmenlerin benzer tutumlara sahip olduklarını göstermektedir. Bu sonuçlar Can’ın (2011) tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin mesleki tutumlarını araştırmış olduğu çalışmasında elde ettiği bulgular ile paralellik göstermektedir. Bu durum öğrencilerin yaş gruplarının, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerinde fark yaratacak bir etkiye sahip olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 9’deki tutum puan ortalamaları, 25 yaş altı aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 138,69$) ve 26 yaş üstü aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 139,69$) öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir.

c) Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve Branşları

Aday öğretmenlerin branşlarına göre mesleki tutum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Branş	n	$\bar{x}$	S_x
Özel Eğitim - Okul Öncesi - Sınıf Öğretmenliği	69	134,71	21,62
Fen Bilimleri - Sosyal Bilimler	96	140,66	19,31
Yabancı Dil - Mesleki Teknik - Beden Eğitimi - Görsel Sanatlar - Teknoloji Tasarım	38	142,82	16,23
Toplam	203	139,04	19,78

Tablo 10 incelendiğinde, özel eğitim, okul öncesi, sınıf öğretmenliği branşlarında aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{x} = 134,71$), fen bilimleri ve sosyal bilimler branşlarında mesleki tutum puanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{x} = 140,66$), yabancı dil, mesleki teknik, beden eğitimi öğretmenliği, görsel sanatlar ve teknoloji tasarım branşlarında mesleki tutum puanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{x} = 142,82$) görülmektedir. Aday öğretmenlerin ölçekten almış oldukları toplam puan ortalaması $\bar{x} = 139,04$ 'tür. Bu değer aday öğretmenlerin olumlu mesleki tutuma sahip olduğunu göstermektedir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyi puan ortalamaları arasında görülen bu farkın branş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	KT	DF	KO	F	p
Gruplar arası	2086,12	2	1043,06	2,71	0,07
Gruplar içi	76945,57	200	384,73		
Toplam	79031,69	202			

$p > 0,05$

Tablo 11 incelendiğinde, aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının branşa göre anlamlı bir farklılık ($p=0,07$; $p>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda branşın öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları olumlu veya olumsuz yönde değiştirmedeği söylenebilir. Şimşek'in (2003) araştırmasında da bu bulgu desteklenmektedir. Ayrıca elde edilen bulgular Sandıkçı'nın (2011: 35) “beden eğitimi öğretmeni adayları ve diğer branştan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur” bulgusuyla paralellik göstermektedir. Branş değişkeni mesleki tutumu etkilememektedir. Kartal (2009) Tezsiz yüksek lisans programına devam eden öğretmen adaylarının mezun oldukları Türk Dili ve Edebiyatı, Felsefe ile Matematik-Fen (Matematik, Biyoloji, Fizik, Kimya) bölümleri arasında öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlar arasında her hangi bir farklılık olmadığı bulgusunu elde etmiştir. Yıldız araştırmasında, öğretmenlik sertifikası programına devam eden aday öğretmenlerin tutumlarında bölümler (matematik, kimya, biyoloji, tarih) bakımından farklılık olmadığını tespit etmiştir (Akt: Kartal, 2009: 235).

d) Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve Mezun Oldukları Fakülte

Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının mezun oldukları fakülte değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S_x	Sd	t	p
Fakülte	Eğitim F.	169	138,17	19,97	201	-1,40	0,16
	Diğer F.	34	143,35	18,50			

$p>0,05$

Tablo 12 incelendiğinde, aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık ($p=0,16$; $p>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular eğitim fakültesi mezunu aday öğretmenler ile diğer fakülte mezunu aday öğretmenlerin benzer tutumlara sahip olduklarını göstermektedir. Gürbüz ve Kışoğlu'nun (2007: 77) Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Fen Edebiyat Ve Eğitim Fakültesi Mezunlarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları adlı çalışması da bu araştırmayı destekler niteliktedir. Çeliköz (2010), Çetin (2003), Çapri ve Çelikkaleli (2008) tarafından yapılan bazı çalışmalarda fakülte değişkenlerinin, öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarında anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Tablo 12'deki tutum puan ortalamaları, eğitim fakültesi mezunu aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 138,17$) ve diğer fakülte mezunu aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 143,35$) öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir.

Mezun olunan fakülte değişkeninin mesleki tutumu etkilememesinin sebebi, adayların öğretmenlik eğitimlerinin benzer, aldıkları ders içeriklerinin ise aynı olması gösterilebilir. Diğer fakülte mezunu bir öğrenci eğer öğretmen olmak istiyorsa belli bir öğretmenlik formasyon eğitimi almak zorundadır. Öğretmenlik mesleğine yönelik dersler, Eğitim Bilimleri Enstitüleri tarafından; tezsiz yüksek lisans programları ile formasyon kursları ile öğrencilere verilmektedir. Dolayısı ile ister eğitim fakültesi isterse diğer fakülte mezunu olsun sahaya çıkmış bir öğretmen mutlaka öğretmenlik mesleğine yönelik eğitimini tamamlamış bulunmaktadır.

e) Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve Çalışmakta Oldukları Eğitim Kurumu

Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının çalışmakta oldukları eğitim kurumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S _x	Sd	t	p
Kurum	İlköğretim	145	139,39	19,59	201	-0,39	0,69
	Ortaöğretim	58	138,17	20,40			

p>0,05

Tablo 13 incelendiğinde, aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının çalışmakta oldukları eğitim kurumu göre anlamlı bir farklılık (p=0,69; p>0,05) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular ışığında, ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenler ile ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenlerin benzer tutuma sahip olduklarını tespit edilmiştir.

Tablo 13'deki tutum puan ortalamaları, ilköğretimde çalışan aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 139,39$) ve ortaöğretimde aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 138,17$) öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir.

f) Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve Mesleği Seçme Nedenleri

Aday öğretmenlerin mesleği seçme nedenine göre mesleki tutum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Neden	n	$\bar{x}$	S _x
Tavsiye	32	140,31	15,83
Etkilenme	68	147,66	15,30
İş Garantisi	52	126,34	20,85
Diğer	51	139,69	19,95
Toplam	203	139,04	19,78

Tablo 14 incelendiğinde, tavsiye üzerine öğretmenlik mesleğini seçen aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyi puan ortalamaları ($\bar{x} = 140,31$), öğretmenlerinden etkilenecek mesleği seçenlerin puan ortalamaları ($\bar{x} = 147,66$), iş garantisi oldu için mesleği seçenlerin puan ortalamaları ($\bar{x} = 126,34$), diğer nedenlerden dolayı mesleği seçenlerin puan ortalamaları ise ($\bar{x} = 139,04$) olarak bulunmuştur.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyi puan ortalamaları arasında görülen bu farkın mesleği seçme nedeni değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 15 'te verilmiştir.

Bir mesleğe iş garantisi olduğu için yönelmek, aslında mesleği yapanların o mesleği çok da severek yapmadığı şeklinde yorumlanabilir. Yani asıl yapmak istediği değil de istemediği bir mesleği yerine getirmek, onların ortalamalarının diğer grupların ortalamalarına göre daha düşük çıkmasına neden olmuş olabilir.

Tablo 15: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	KT	DF	KO	F	p
Gruplar arası	13506,84	3	4502,280	13,67	0,00*
Gruplar içi	65524,85	199	239,27		
Toplam	79031,69	202			

* $p < 0,05$

Tablo 15 incelendiğinde, aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının mesleği seçme nedenlerine göre ($p=0,00$; $p>0,05$) düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Yukarıdaki bulgular ışığında farklı sebeplerden dolayı öğretmenlik mesleğini seçmiş aday öğretmenlerin farklı mesleki tutum düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Post Hoc LSD testi yapılmış ve sonuçları tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Aday Öğretmenlerin Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) Mesleği Seçme Nedeni	(J) Mesleği Seçme Nedeni	Ortalama Farkı	Sx	P
Mesleki Tutum	Tavsiye	Etkilenme	-7,35	3,89	0,06
		İş garantisi	13,97	4,08	0,00*
		Diğer	0,63	4,09	0,88
	Etkilenme	Tavsiye	7,35	3,89	0,06
		İş garantisi	21,32	3,34	0,00*
		Diğer	7,98	3,36	0,02*
	İş Garantisi	Tavsiye	-13,97	4,08	0,00*
		Etkilenme	-21,32	3,34	0,00*
		Diğer	-13,35	3,58	0,00*
	Diğer	Tavsiye	-0,63	4,09	0,88
		Etkilenme	-7,98	3,36	0,02*
		İş garantisi	13,34	3,58	0,00*

Tablo 16 incelendiğinde, mesleki tutum farklılığının kaynağını belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre mesleği, kendi öğretmenlerinden etkilendikleri için tercih edenlerin diğer nedenlerle tercih edenlerden daha olumlu tutuma sahip olmaları bu farklılığın esas kaynağını oluşturmaktadır. Öğretmen yakınların ve akrabaların tavsiyesi üzerine öğretmenliği seçenlerin mesleki tutumları iş garantisi olduğu için seçenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerinden etkilenerek

yani öğretmenlerini rol model alan öğretmen adaylarının mesleğe karşı tutum puanları tüm diğer gruptakilere göre daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre; karşılaştıkları iyi öğretmen modellerini örnek aldıkları ve etkilendikleri için öğretmenliği tercih edenlerin mesleki tutumları diğerlerine göre daha olumludur. Bu durum; başkalarının tavsiyelerinden etkilenmeden gözlemledikleri iyi örnekler sayesinde ve kendi verdikleri karar doğrultusunda öğretmen olmak, olumlu mesleki tutumu da beraberinde getirmektedir şeklinde yorumlanabilir. Çünkü yaparak yaşayarak öğrenme ya da model alma yoluyla öğrenme tutumların oluşmasında etkili bir yoldur. Bu yüzden öğretmenlerini rol model alan adayların tutumlarının diğerlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Kısacası; aday öğretmenlerin mesleği tercih nedenlerinin mesleğe yönelik tutumları üzerinde etkileyici ve belirleyici bir faktör olduğu söylenebilir. Diğer yandan iş garantisi nedeni ile öğretmenliği seçenlerin puanları diğer grupların tümünden daha düşüktür. Bu yapmak istemedikleri bir mesleği yalnızca bir iş sahibi olabilmek için öğretmenliği seçmiş olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde (Gürbüz ve Kışoğlu, 2007; Çetin ve Çeliköz, 2004; Çetin, 2003; Çeliköz, 2010) mesleği tercih etme nedenlerinin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlar üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu araştırmalarda mesleği sevdiği için tercih eden öğretmen adaylarının diğer nedenlerden dolayı mesleği tercih eden adaylardan daha olumlu tutumlara sahip olduklarından da söz edilmektedir.

4.4 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde, “Aday öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Bu alt problemin çözümü için araştırmaya katılan 203 kişinin ölçekteki 42 sorudan her birine verdikleri puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarına göre iş doyum düzeyleri Tablo 17’de görülmektedir.

Tablo 17: Tüm Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeğine Ait Madde Ortalamaları Ve Standart Sapmalarının Dağılımı

No	Maddeler	$\bar{x}$	Sx
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.	2,87	0,45
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.	2,78	0,51
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.	2,71	0,60
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.	2,65	0,56
16	Okulumu seviyorum.	2,61	0,62
35	Okulda rahatsız edici dost - ahbab ilişkileri var.	2,60	0,66
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.	2,57	0,70
18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.	2,57	0,62
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.	2,51	0,65
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.	2,49	0,64
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.	2,47	0,59
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.	2,46	0,61
03	Öğretmenlik tam bana göre.	2,45	0,65
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.	2,45	0,80
24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.	2,44	0,70
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.	2,44	0,76
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.	2,43	0,60
01	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.	2,41	1,00
05	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.	2,41	0,72
26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.	2,38	0,67
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.	2,37	0,75
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.	2,36	0,73
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.	2,35	0,68
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.	2,27	0,74
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.	2,24	0,80

06	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.	2,23	0,71
04	Okulda sevmediğim insanlar var.	2,19	0,79
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.	2,17	0,79
08	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.	2,13	0,72
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.	2,04	0,76
19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.	2,01	0,74
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.	1,94	0,77
23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.	1,92	0,77
02	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığımı inanmıyorum.	1,91	0,79
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.	1,83	0,74
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.	1,67	0,79
09	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.	1,67	0,74
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.	1,61	0,75
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.	1,59	0,76
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.	1,57	0,67
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.	1,56	0,68
07	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.	1,55	0,68

Tablo 17’deki değerler incelendiğinde aday öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamalarının 1 ile 3 arasında olduğu görülmektedir. Ölçekten aldıkları iş doyumunu puan ortalamaları 1-1,49 olanlar “doyumsuz”; 1,50-2,49 olanlar “kısmen doyumlu”; 2,50-3.00 olanlar ise “doyumlu” olarak değerlendirilmiştir. Tablodaki ortalama madde puanlarına göre; aday öğretmenlerin sıralamadaki ilk dokuz ifadede doyumlu, sonraki otuz üç ifade de ise kısmen doyumlu oldukları görülmektedir.

Aday öğretmenlerin iş doyumun düzeylerine ilişkin ortalamalara göre ölçekte 21. madde “Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor.” ($\bar{x} = 2,87$) aday öğretmenlerin en çok katılım gösterdiği ifadedir. Bu olumsuz bir ifade olduğundan hayır seçeneği üç puan olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin verdikleri puan ortalamalarının üçe yakın olması bu madde için iş doyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Buna göre; Sırasıyla; 42. madde “Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.” ($\bar{x} = 2,78$). Buradan alınan 2,78 ortalama “hayır, yabancılaştırmıyor” anlamına geldiği için iş doyum düzeyinin bu madde için yüksek olduğu söylenebilir. Diğer olumsuz köklü maddeler içinde aynı şeyler söylenebilir. 15. madde “Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.” ($\bar{x} = 2,71$), 28. madde “Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.” ($\bar{x} = 2,65$) ifadeleri de hayır düzeyinde en yüksek katılım gösterilen maddelerdir. 16. madde “Okulumu seviyorum.” ($\bar{x} = 2,61$) aday öğretmenlerin evet düzeyinde en yüksek katılım gösterdiği maddedir.

Tablo 17 incelendiğinde 07. Madde “Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.” ($\bar{x} = 1,55$) en az ortalama puanla aday öğretmenlerin en düşük katılım gösterdiği ifadedir. Yani bu maddenin aday öğretmenleri olumsuz etkilediğini, iş doyum düzeyini düşürdüğünü söyleyebiliriz. Diğer yandan bire yakın alınan olumsuz madde puanlarının da aynı şekilde öğretmenlerin iş doyumları üzerinde olumsuzluk yarattığı söylenebilir. Yine sırasıyla kısmen doyumluluğa sahip oldukları şeklinde yorumlanan diğer dört ifade ise şu şekildedir: 29. Madde “Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.” ($\bar{x} = 1,56$), 34. madde “Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.” ($\bar{x} = 1,57$), 12. madde “Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.” ($\bar{x} = 1,59$), 27. madde “Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarımın denk değil.” ($\bar{x} = 1,61$).

4.5 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde, “Aday öğretmenlerin iş doyum düzeyleri onların a) cinsiyetlerine b) yaşlarına c) branşlarına d) mezun oldukları fakülte türüne e) çalışmakta oldukları eğitim kurumuna f) mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

a) Aday Öğretmenlerin İş Doyumları Ve Cinsiyetleri

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S_x	Sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	144	94,63	12,64	201	1,32	0,19
	Erkek	59	92,10	11,59			

$p>0,05$

Tablo 18 incelendiğinde, aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık ($p=0,19$; $p>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular kadın ve erkek aday öğretmenlerin benzer iş doyumu düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2004), Karaköse ve Kocabaş (2006) ve Gencay (2007), Çiftçili (2007) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin mesleki doyumlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonuçlarını elde etmişlerdir.

Literatür incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre mesleki doyumun anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılan çalışmalara rastlanmıştır. Şahin, (1999) “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” Karahan (2006) “İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi” Kınık, (2007) “Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Bektaş, 2009 İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları” adlı araştırmalar iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını göstermektedir. Adı geçen araştırmalarda öğretmenlerinin mesleklerinden aldıkları doyumun kadın öğretmenlerin lehine bir sonuç vermesinde, öğretmenlik mesleğinin bayan mesleği olarak görülmesinin etkisi olduğu söylenebilir. Balcı (1991: 122), araştırmasında öğretmenlik mesleğinde görev

alanların yarıya yakınının kadın olduğunu, ev geçindirme zorunluluğu olan erkekler için öğretmenlik mesleğinin özellikle ekonomik açıdan yeterli görülmediği ifade edilmektedir.

b) Aday Öğretmenlerin İş Doyumları Ve Yaşları

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\overline{x}$	S _x	Sd	t	p
Yaş	≤ 25	132	94,36	12,41	201	0,73	0,47
	26≤	71	93,03	12,34			
p>0,05							

Tablo 19 incelendiğinde, aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık ($p=0,47$; $p>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular 25 yaş altı olan aday öğretmenlerin doyum ortalama puanlarının ($\bar{x}=94,36$) ile 26 yaş üstü aday öğretmenlerin doyum ortalama puanlarının ($\bar{x}=93,06$) benzer düzeylerde olduklarını göstermektedir. Duman (2006: 129) “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini” adlı çalışmasında yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı farklılığın olmadığını göstermesi bu çalışmayı destekler niteliktedir. Karahan (2006: 75) “İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi” adlı araştırmasında da iş doyumu düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Aday öğretmenlerin iş doyumunun yaşa göre fark vermemesinin temel kaynağı, meslekteki kıdemlerinin aynı olması yani öğretmenlikteki tecrübelerinin henüz bir kaç ay ile on ay arasında sınırlı olması olabilir.

c) Aday Öğretmenlerin İş Doyumları Ve Branşları

Aday öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumun puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Branş	n	$\bar{x}$	S _x
Özel Eğitim - Okul Öncesi - Sınıf Öğretmenliği	69	94,45	13,65
Fen Bilimleri - Sosyal Bilimler	96	93,47	12,23
Yabancı Dil - Mesleki Teknik - Beden Eğitimi - Görsel Sanatlar - Teknoloji Tasarım	38	95,76	10,23
Toplam	203	93,89	12,37

Tablo 20 incelendiğinde, özel eğitim, okul öncesi, sınıf öğretmenliği branşlarında aday öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{x} = 94,45$), fen bilimleri ve sosyal bilimler branşlarında mesleki tutum puanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{x} = 93,47$), yabancı dil, mesleki teknik, beden eğitimi öğretmenliği, görsel sanatlar ve teknoloji tasarım branşlarında mesleki tutum puanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{x} = 95,76$) olduğu görülmektedir. Aday öğretmenlerin ölçekten almış oldukları toplam puan ortalaması $\bar{x} = 93,89$ ’dur. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan ortalamasının 126 olduğuna göre; bu değer aday öğretmenlerin iş tatmini yönünden kısmen doyumlu olduğunu göstermektedir.

Aday öğretmenlerin iş doyum düzeyi puan ortalamaları arasında görülen bu farkın branş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branşa Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	KT	DF	KO	F	p
Gruplar arası	163,77	2	81,88	0,53	0,58
Gruplar içi	30749,847	200	153,75		
Toplam	30913,62	202			
p>0,05					

Tablo 21 incelendiğinde, aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin branşa göre anlamlı bir farklılık ($p=0,58$; $p>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular farklı branşlarda çalışmakta olan aday öğretmenler benzer iş doyumu düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerinde branş değişkeninin önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir. Karahan (2006: 78) İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, branş değişkenine önemli bir farklılık göstermediğini saptanmıştır. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin mesleki doyumlarını inceleyen Günbayı'nın araştırmasında branşa göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusunu saptamıştır. Buna karşılık Crossman ve Haris ise birlikte yaptıkları araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulgusunu saptamışlardır (Akt: Karahan, 2006).

d) Aday Öğretmenlerin İş Doyumları Ve Mezun Oldukları Fakülte

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mezun oldukları fakülte değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mezun Oldukları Fakülteye Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S_x	S_d	t	p
Fakülte	Eğitim F.	169	94,11	12,11	201	0,55	0,58
	Diğer F.	34	92,82	13,74			

$p > 0,05$

Tablo 22 incelendiğinde, aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık ($p=0,06$; $P>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Aday öğretmenlerin iş doyumu puanlarının mezun oldukları fakülte değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-Testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durumda, elde edilen puan ortalamaları eğitim fakültesi mezunu aday öğretmenler ($\bar{x}=94,11$) ile diğer fakülte mezunu aday öğretmenlerin ($\bar{x}=92,82$) benzer iş doyumu düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir. Türk (2008: 87) “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilikleri Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi” adlı araştırmasında mezun olunan fakültenin iş doyumu üzerinde etkisi olmadığı saptaması bu çalışmayı desteklemektedir. Şahin(1999: 69) çalışmasında mezun olunan fakültenin mesleki doyumu etkilediği bulgusuna ulaşmış. Bulgulara göre, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlere göre iş doyumu düzeyleri daha yüksektir.

e) Aday Öğretmenlerin İş Doyumları Ve Çalışmakta Oldukları Kurum

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin çalışmakta oldukları eğitim kurumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çalışmakta Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin t-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S _x	Sd	t	p
Kurum	İlköğretim	145	94,79	11,73	201	1,65	0,10
	Ortaöğretim	58	91,64	13,69			

p>0,05

Tablo 23 incelendiğinde, aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin çalışmakta oldukları eğitim kurumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık (p=0,10; P>0,05) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular ilköğretim kurumunda çalışmakta olan aday öğretmenler ile ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenlerin benzer iş doyumu düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 23'deki tutum puan ortalamaları, ilköğretimde çalışan aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 94,79$) ve ortaöğretimde aday öğretmenlerin ($\bar{x} = 91,64$) öğretmenlik mesleğinde kısmen doyuma sahip olduklarını göstermektedir.

f) Aday Öğretmenlerin İş Doyumları Ve Mesleği Seçme Nedenleri

Aday öğretmenlerin mesleği seçme nedenine göre iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedeni Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Mesleği seçme nedeni	n	$\bar{x}$	S _x
Tavsiye	32	96,13	11,92
Etkilenme	68	97,32	11,52
İş Garantisi	52	90,00	12,29
Diğer	51	91,88	12,62
Toplam	203	93,89	12,37

Tablo 24 incelendiğinde, tavsiye üzerine öğretmenlik mesleğini seçen aday öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları ($\bar{x} = 96,13$), öğretmenlerinden etkilenerik mesleği seçenlerin puan ortalamaları ($\bar{x} = 97,32$), iş garantisi oldu için mesleği seçenlerin puan ortalamalı ($\bar{x} = 90,00$), diğer nedenlerden dolayı mesleği seçenlerin puan ortalamaları ise ($\bar{x} = 91,88$) dır.

Aday öğretmenlerin iş doyum düzeyi puan ortalamaları arasında görülen bu farkın mesleği seçme nedeni değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 25’te verilmiştir

Tablo 25: Aday Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleği Seçme Nedeni Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	KT	DF	KO	F	p
Gruplar arası	1953,94	3	651,31	4,48	0,01*
Gruplar içi	28959,676	199	145,53		
Toplam	30913,616	202			

* $p < 0,05$

Tablo 25 incelendiğinde, aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mesleği seçme nedenine göre anlamlı bir farklılık ($p = 0,01$, $p > 0,05$) gösterdiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki bulgular ışığında farklı sebeplerden dolayı öğretmenlik mesleğini seçmiş aday öğretmenlerin yine farklı iş doyumu düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Post Hoc LSD testi yapılmış ve sonuçları tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26: Aday Öğretmenlerin Mesleği Seçme Nedenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirlemek Amacıyla Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) Mesleği Seçme Nedeni	(J)Mesleği Seçme Nedeni	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
İş doyumu	Tavsiye	Etkilenme	-1,20	2,59	0,6
		İş garantisi	6,13	2,71	0,03*
		Diğer	4,24	2,72	0,12
	Etkilenme	Tavsiye	1,20	2,59	0,64
		İş garantisi	7,32	2,22	0,00*
		Diğer	5,44	2,23	0,02*
	İş Garantisi	Tavsiye	-6,13	2,71	0,03*
		Etkilenme	-7,32	2,22	0,00*
		Diğer	-1,88	2,37	0,43*
	Diğer	Tavsiye	-0,63	2,72	0,12
		Etkilenme	-7,98	2,23	0,02*
		İş garantisi	13,34	2,38	0,43*

* p<0,05

Tablo 26 incelendiğinde, iş doyumu farklılığının kaynağını belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre mesleği öğretmenlerinden etkilendikleri için tercih edenlerin diğer nedenlerle tercih edenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olmaları bu farklılığın esas kaynağını oluşturmaktadır. Öğretmen yakınların ve akrabaların tavsiyesi üzerine öğretmenliği seçenlerin iş doyumları iş garantisi olduğu için seçenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerinden etkilenecek öğretmenliği seçenlerin iş doyumları ise diğer sebeplerden ve iş garantisinden dolayı seçenlerden daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre; karşılaştıkları iyi öğretmen modellerini örnek aldıkları ve etkilendikleri için öğretmenliği tercih edenlerin iş doyumları diğerlerine göre daha yüksektir. Bu durum; başkalarının tavsiyelerinden etkilenmeden gözlemledikleri iyi örnekler sayesinde ve kendi verdikleri karar doğrultusunda öğretmen olmak, yüksek iş doyumunu da beraberinde getirmektedir şeklinde yorumlanabilir.

İş garantisi nedeniyle mesleği tercih edenlerin, hem mesleki tutum hem de iş doyum düzeyleri diğerlerine göre daha düşüktür ve bu istatistiksel açıdan anlamlıdır. İstemedikleri bir mesleği yalnızca iş bulmak için tercih etmiş olmaları bu sonucu doğurmuş olabilir.

4.6 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemünde, “Aday öğretmenlerim mesleki tutumları ile onların iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon r testi sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 27: Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutum Ölçeği Ve İş doyum Ölçeği Puanları Korelasyon Sonuçları

		İş Doyumu
Mesleki Tutum	Korelasyon (r)	0,62 **
	p	0,00
	N	203

** p < 0,01

Tablo 25 incelendiğinde; aday öğretmenlerin mesleki tutum ölçeğinden elde ettiği puanlarla, iş doyum ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasındaki korelasyon katsayısının 0,62 düzeyinde pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Spearman

$\rho=0,004$; $p<0,01$). Buna göre aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak yüksek düzeyde, olumlu yönde ve anlamlı bulunmuştur.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak, alt problemlerin sırasına göre elde edilen sonuçlar ve sonuçlar çerçevesinde geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1 Sonuç ve Tartışma

5.1.1 Birinci Alt probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının “Katılıyorum” düzeyinde olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aday öğretmenler mesleğine yönelik olumlu tutuma sahiptir.

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Aday öğretmenin mesleki tutum puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık ($p=0,69$; $p>0,05$) göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumda, elde edilen bulgular kadın ve erkek aday öğretmenlerin benzer tutumlara sahip oldukları söylenebilir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık ($p=0,73$; $p>0,05$) göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara dayanarak 25 yaş altı olan aday öğretmenler ile 26 yaş üstü aday öğretmenlerin benzer tutumlara sahip oldukları söylenebilir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının branşa göre anlamlı bir farklılık ($p=0,07$; $p>0,05$) göstermemektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda branş değişkeninin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları olumlu veya olumsuz yönde değiştirmediği söylenebilir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum puanlarının mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık ($p=0,16$; $p>0,05$) göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu

sonuca göre eğitim fakültesi mezunu aday öğretmenler ile diğer fakülte mezunu aday öğretmenlerin benzer mesleki tutumlara sahip olduklarını söylenebilir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum puanları ile çalışmakta oldukları eğitim kurumları arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,69$; $p>0,05$) yoktur. Buna göre ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenler ile ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenlerin benzer mesleki tutuma sahip oldukları söylenebilir.

Aday öğretmenlerin mesleki tutum puanları mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı bir farklılık ($p=0,00$; $p<0,05$) göstermiştir. Bu sonuca göre, farklı sebeplerden dolayı öğretmenlik mesleğini seçmiş aday öğretmenlerin farklı mesleki tutum düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerinden etkilendiği için tercih eden aday öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumları, iş garantisi ya da tavsiye sonucu mesleği tercih edenlerden daha olumludur. Bununla birlikte, en olumlu tutum sergileyenler öğretmenlerinden etkilendiği için mesleği seçenlerken; en olumsuz tutum sergileyenler ise iş garantisi olduğu için seçenlerdir.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin kısmen doyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aday öğretmenler orta düzeyde iş doyumu düzeyine sahiptir.

5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık ($p=0,19$; $p>0,05$) göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kadın ve erkek aday öğretmenlerin benzer iş doyumu düzeylerine sahip oldukları söylenebilir.

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p=0,47$; $p>0,05$) yoktur. Bu sonuca göre, 25 yaş altı olan aday öğretmenlerin doyum düzeylerinin ile 26 yaş üstü aday öğretmenlerin doyum düzeylerinin benzer düzeylerde oldukları söylenebilir.

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin branşa göre anlamlı bir farklılık ($p=0,58$; $p>0,05$) göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara dayanarak, farklı branşlarda çalışmakta olan aday öğretmenlerin benzer iş doyumu düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerinde branş değişkeninin önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık ($p=0,58$; $p>0,05$) göstermemiştir. Elde edilen bulgulara dayanarak, eğitim fakültesi mezunu aday öğretmenler ile diğer fakülte mezunu aday öğretmenlerin benzer iş doyumu düzeylerine sahip olduklarını söylenebilir.

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin çalışmakta oldukları eğitim kurumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p=0,10$; $p<0,05$) göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, ilköğretim kurumunda çalışmakta olan aday öğretmenler ile ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan aday öğretmenlerin benzer iş doyumu düzeylerine sahip olduklarını söylenebilir.

Aday öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mesleği seçme nedenine göre anlamlı bir farklılık ($p=0,01$, $p<0,05$) gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, farklı sebeplerden dolayı öğretmenlik mesleğini seçmiş aday öğretmenlerin farklı iş doyum düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerinden etkilendiği için tercih eden aday öğretmenlerin iş doyumları, iş garantisi ya da tavsiye sonucu mesleği tercih edenlerden daha olumludur. Bununla birlikte, en yüksek iş doyumuna sahip olanlar, öğretmenlerinden etkilendiği için mesleği seçenlerken; en düşük iş doyumuna sahip olanlar ise iş garantisi olduğu için seçenlerdir.

5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Aday öğretmenlerin mesleki tutum ölçeğinden elde ettiği puanlarla, iş doyumu ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasındaki korelasyon katsayısının $r=0,62$ yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı olduğu (Spearman $\rho=0,00$; $p<0,01$) saptanmıştır. Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak yüksek düzeyde, olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Buna göre aday öğretmenlerin mesleki tutum düzeyleri arttıkça iş doyumu düzeylerinin de arttığı, ya da bu durumun tam tersi de olabileceği sonucuna ulaşılabilir.

5.2 Öneriler

Araştırmanın bulgularına ve sonuçlarına dayanarak uygulamacılara ve araştırmacılara şu öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1 Uygulamacılara Öneriler

- Eğitim sisteminin kendisinden beklenen sorumluluğu yerine getirebilmesi, sistemin ana ögesi olan öğretmenin, niteliğine bağlıdır. Öğretmen adayının alan, meslek bilgisi ve genel kültür derslerinin yanında mesleğin gerektirdiği tutumları edinmesi oldukça önemlidir. Bundan hareketle öğretmen yetiştirme politikalarının öğretmen tutumlarını “Kuvvetle Katılıyorum” düzeyine çıkarılması amacıyla gözden geçirilmesi gerekmektedir.

- Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının olumlu olduğu göz önünde bulundurulursa, meslekteki kıdemleri arttıkça bu düzeyin düşmemesi için çalışma koşulları ve imkânlar düzeltilmelidir. Öğretmenlik mesleğinin daha cazip hale getirilmesi yönündeki çabalar artırılmalıdır.

- Atama bekleyen öğretmenler göreve başlatılırken öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları da kıstas olarak dikkate alınmalı, adayların tutumlarını ölçme ve değerlendirmeye yönelik sistemler geliştirilmelidir. Bu mesleğin sabır ve özveri gerektirdiği ayrıca vicdani bir boyutunun da olduğunu bilincine sahip adaylar göreve başlatılmalıdır.

- Öğretmen alımında, geçmişte uygulanan eleme yöntemleri ile günümüzde uygulanan seçme sınavları bütünleştirilerek sözlü mülakatlara dayalı yeni bir alım sistemi uygulanmalıdır.

- Öğretmenliğin onurlu bir meslek olduğu konusunda hem fikir olan aday öğretmenlere, toplumun da bu görüşü desteklediği çalışma ortamları sağlanmalıdır.

- Yüksek öğretime geçişte iyi bir mesleki yöneltme yapılması, dolayısıyla bireylerin hür iradeleri ve istekleri doğrultusunda karar verdikleri meslekleri icra etmeleri hususunda çalışmalar yapılmalıdır. Böylece öğretmenlik mesleğini sadece severek ve isteyerek seçenlerin yapması sağlanmış olacaktır.

- Aday öğretmenlerin maddi ve maddi açıdan doyumlu olabilmeleri için özlük haklarının ve maaşların yükseltilmesi böylece geçmişteki toplumsal saygınlık ve statüsünün geri verilmesi hususunda düzenlemeler yapılmalıdır. Öğretmelik mesleğinin gelişmesinde ve saygın yerinin toplum içinde korunabilmesinde önemli bir etken olan özlük haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

- İş doyumunun istenilen düzeyde olması için, bireylerin iyi bir mesleki yönlendirme ile meslek seçmeleri sağlanmalıdır.

5.2.2 Araştırmacılara Öneriler

- Bu araştırma verileri İzmir ilindeki 203 aday öğretmenden toplanmıştır. Sonuçların tüm Türkiye’deki aday öğretmenler için genelleştirilebilmesi için araştırma verilerinin MEB’in desteği ile ülke çapında daha fazla aday öğretmenden alınmasıyla, daha kapsamlı bir araştırma yapılabilir.

- Aday öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının olumlu ve kısmen doyumlu olmalarının sebepleri ayrıntılı olarak araştırılabilir.

- Aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının ve iş doyumlarının en fazla hangi boyutlarda yoğunlaştığına ilişkin daha detaylı bir araştırma yapılabilir.

- Aday öğretmenlerin mesleki tutumunun ve iş doyumunun mesleği seçme nedenine göre farklılaşmasının nedenleri araştırılmalıdır. İş garantisi olduğu için öğretmenlik mesleğini seçen aday öğretmenlerin mesleki tutumlarının ve iş doyum düzeylerinin, öğretmenlerinden etkilendikleri için seçen aday öğretmenlerden düşük olmasının altında yatan nedenler araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aşkar, P. ve Erden, M. (1987). **Öğretmen Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları.** *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (121), 8-11.
- Aydın, O. (1993). “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Psikolojik ihtiyaçları İle Öğretmenlik Tutumları Arasındaki İlişki,” *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (2007). **Eğitim Yönetimi: Kavramlar, Kuram ve Uygulamalar**, Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aydın, D. (2006). “Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu,” İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Avşaroğlu S. Deniz, E., Kahraman, A. (2004). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.” Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi. <http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr> (14.05.2013)
- Balcı, A. (1985). **Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu.** Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
-(1991). **Öğretmenlerin Roller, Eğitim Sosyolojisi**, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**, Ankara: Kadioğlu Matbaası.
-(2000). **Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü**, Ankara: Feryal Matbaası.
- Bektaş, F. (2009). “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları” Erzurum, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi.
- Bilgin, H. (1996). “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Tutumlarının İncelenmesi,” *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Can, Ş. (2011). “Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları.” *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE) Bahar 2010 Sayı 24* <http://eski.mu.edu.tr/sbe/sbedergi/dosya/24-02.pdf> (23.02.2012)
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). “Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum Ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi.” *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33–53.
- Çeliköz, M. (2010). “Giyim Öğretmen Adaylarının Öğretmenlerinin Mesleğine Yönelik Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Konya, Selçuk Üniversitesi, Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümü: Yüksek Lisans Tezi.
- Çeliköz, N. ve Çetin F. (2004). “AÖL Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarını Etkileyen Etmenler”, *Milli Eğitim Dergisi, Cilt: 32, Sayı: 162: 136-145*.
- Çetin, Ş. (2003). “Anadolu Öğretmen Lisesi Ve Düz (Genel) Lise Çıkışlı Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi.
- (2006). “Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması).” Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 28-37.
- Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş doyumu**. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Çiftçili, V. (2007). “Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi.

- Davis, K. (1982). **İşletmede İnsan Davranışı**, Çev. Tosun, K. Ve Arkadaşları, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Dalgan, Z. (1998). “Okul Öncesi Ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması.” İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dede, S. (2000). **İşgörenlerde İş Memnuniyeti, Genel Ruh Sağlığı Ve Motivasyon İlişkisi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, F. (2006). “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” (Denizli İli Örneği), Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Demirtaş, H. Cömert, M., Özer, N. (2011). “Öğretmen Adaylarının Özyeterlilik İnançları ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları”. *İönü Üniversitesi, Eğitim ve Bilim, Cilt 36, Sayı 159* <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/viewFile/278/241> (05.03.2013)
- Duman, C. (2006). “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini”, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi.
- Eren, E. (2001). **Yönetim ve Örgüt**. İstanbul, Beta Yayınları.
- Erden, M. (1999). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. İstanbul, Alkım Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1999). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul, Dönence Yayınları.
- Ertürk, S. (1974). **Eğitimde Program Geliştirme**. Ankara: Yelken Yayınları.
- Gencay, O. A. (2007). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 15, No: 2, 2007*.

- Girgin,G. Akanca,G. Ellez,M. Oğuz,E. (2009). “Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları, Mesleki Benlik Saygıları Ve Mesleki Yeterlik İnançları” , İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi* 28. <http://www.academia.edu/1312096/> (04.05.2013)
- Güleçen, S. Cüro, E. Semerci, N. (2008). “Anadolu Öğretmen Lisesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi: *Fırat University Journal of Social Science Cilt: 18, Sayı: 1 Sayfa: 139-157*,2008.
- Günbayı, İ. (1999). “ İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)” Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gürbüz, H. Kışoğlu, M. (2007). “Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Fen edebiyat Ve Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 9-2 Yıl: 2007.
- Gürkan, T. (1994). “İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmenlik Tutumları ile Benlik Kavramları Arasındaki İlişki,” *I. Eğitim Bilimleri Kongresi, 28-30 Nisan Bildiriler*, (s.707-715), Adana: Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
-(2000). “**Öğretmenin Nitelikleri ve Görevleri**”, **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, (Editör: Ersan Sözer, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Hoşgörür, V. (1997). “Eğitim İş görenlerinin Örgütsel Tutumları” Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnceoğlu, M. (1993). **Tutum Algı İletişim**, Ankara: Verso Yayıncılık A.Ş.
- (2000). **Tutum Algı İletişim**, İstanbul, İmaj Yayınları.
- İslamoğlu, A. H. (2003). **Tüketici Davranışları**. İstanbul: Beta Yayınları.

- Izgar, H. (2000). “Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi”. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1979). **İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş**. İstanbul: Cem Ofset Matbaacılık
- Karahan, Ç, (2006). “İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi” İzmir, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Karasar, N. (2011). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kartal, S. (2009). “Tezsiz Yüksek Lisans Programlarına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı 28, Sayfa 223 -239, 2009
- Kaya, A. ve Büyükkasap, E. (2005). Physics Student Teachers’ Profiles, Attitudes and Anxiety Toward Teaching Profession: An Erzurum Sample. *Kastamonu Education Journal*, 13(2), 367-380.
- Keser, A. (2006). **Çalışma Yaşamında Motivasyon**, İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Kınık, S. (2007). “Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Kocaköse, T. Kocabaş, İ. (2006). “Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri”, Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi, Sayı:2.
- Kuzgun, Y. (2000). **Meslek Danışmanlığı-Kuramlar Uygulamalar**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Küçükahmet, L. (1976). **Öğretmen Yetiştiren Kurum Öğretmenlerinin Tutumları**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Milliyetçi, Ö. (2008). “Mesleki Ve Teknik Eğitim Veren Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin İnternete Yönelik Tutumları İle Sosyal Becerileri Arasındaki İlişki”, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- MEB. (2005). **İlköğretim 1-5 Sınıf Programları Tanıtım El Kitabı**, Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basım Evi.
- M.E.G.S.B (1987). **Milli Eğitim Temel Kanunu ile İlköğretim ve Eğitim Kanunu**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Morris, C.G. (2002). **Psikolojiyi Anlamak, (Understanding Psychology)**. (Çeviri Editörleri: Belgin Ayvasık, Melike Sayıl). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları No: 23.
- Özdayı, N. (1990). “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin, İş Tatmin Düzeylerinin, Karşılaştırılması.” Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 3, 221-235.
- Rinehart, James S. Short, Paula M. (1994) “Job Satisfaction and Empowerment Among Teacher Leaders,” Reading Recovery Teachers and Regular Classroom Teachers, Education, Vol. 114 Issue 4, p570, 11p, 5 charts; (AN 9410103377).
- Sandıkçı, M. (2011) “Beden Eğitimi Öğretmen Adayları İle Diğer Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum Ve Öz-Yeterlik Algıları” Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi,
- Şahin, İ. (1999). “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Şanal M. Çelikten M. (2005). “Öğretmenlik Mesleği Ve Özellikleri”, Erciyes Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 19 Yıl: 2005/2 (207-237 s.)
-(2006). “Mustafa Sâtı Bey'e Göre Öğretmenlik Mesleği” Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 21 Yıl: 2006/2 (339-348) [http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_21/20-%20\(339-348.%20syf.\).pdf](http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_21/20-%20(339-348.%20syf.).pdf) (18.04.2013)
- Şimşek, H. (2003). “Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğrencilerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:II, Sayı:1
<http://efdergi.yyu.edu.tr> (22.06.2013)
- Sun, H. Ö. (2002). “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü” Ankara, Uzmanlık Tezi.
- Sürücü, A. (1997). “Öğretmenlik Formasyonu Alan Öğrencilerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları” Yüksek Lisans Tezi, Konya, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Taşkın, Ç. Hacıömeroğlu, G. (2010). “Fen Bilgisi Öğretmenliği ve Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları (OFMA) Eğitimi Bölümü Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları”, Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, Nisan 2010, Sayfa 77–90.
- Tavşancıl, E. (2005). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**, 2.Baskı, Ankara, Nobel Yayınları.
- Tunacan, (2005). “Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler,” İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Türk, Ö. (2008). “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilikleri Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi.” Yeditepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi.
- Üredi, L. (2006). “İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin Öğretim Stili Tercihlerine Göre Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Algılarının İncelenmesi” Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Doktora Tezi.
- Ülgen, G. (1997). **Eğitim Psikolojisi**, İstanbul, Alkım Yayınevi.
- Üstün, A. (2005). “Farklı Branşlardaki Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Karşılaştırmalı incelenmesi,” XIV. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Denizli*, (s. 447-451), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi 28–30 Eylül.
- Üstüner, M. (2006). “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” İnönü Üniversitesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Kış 2006, Sayı 45, ss: 109-127.
- Vural, B. (2004). **Yetkin- İdeal-Vizyoner Öğretmen**, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yelboğa, A. (2008). “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların Belirlenmesi.” *Yönetim Dergisi*, 19(61) Ekim 2008. [http://www.hrm.gen.tr/dosyalar/yonetim/19\(61\).pdf](http://www.hrm.gen.tr/dosyalar/yonetim/19(61).pdf) (22.04.2013)
- Yıldırım, H. (2008). “Deniz Kuvvetleri Komutanlığı’nda Çalışan Eğitim Bilimleri Branşındaki Personelin İş Doyumu” Yüksek Lisans Tezi, Ankara. http://www.profdrmehmetyaman.com/20soru_20cevap/gelismisulkesariti.pdf (04.05.2013)

EKLER

EK-1 Araştırma İzni

EK-2 Araştırmanın Mesleki Tutum Ölçeği

EK- 3 Araştırmanın İş Doyumu Ölçeği

EK-4 Araştırmanı Yapıldığı Okul Listesi

EK- 1

ARAŞTIRMA İZNİ

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.35.20.00.604.01/19435
Konu : Nurcan ORHAN 'ın
Araştırma izni

28 Mart 2012

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EGD.0.33.03.311-311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 15/03/2012 tarihli ve 646 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamı'nın 23/03/2012 tarihli ve 18614 sayılı Makam Onayı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enst. Eğt. Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Yüksek Lisans öğrencisi Nurcan ORHAN 'ın "Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve İş Doyumu Düzeyleri" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, İzmir ili Afliğa, Balçova, Bayraklı, Bayındır, Bergama, Buca, Bornova, Çeşme, Çiğli, Dikili, Gazimür, Karabağlar, Karaburun, Karşıyaka, Kemalpaşa, Kınık Kiraz, Konak, Menderes, Menemen, Ödemiş, Seferihisar, Selçuk, Tire, Torbalı ilçelerine bağlı ekli listedeki okulların aday öğretmenlerine uygulanması Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç 60 gün içinde, ilgi (a) Makam Onayı ile yürürlüğe giren Yönerge kapsamında "Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı" doldurularak araştırmanın iki örneğine CD'ye aktararak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Veli BARDAKCI
Vali a.
Müdür

EKLER:
1) Valilik Onayı (1 Sayfa)
2) Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
3) Okul Listesi (10 Sayfa)
4) Onaylı Veri Araçları (2 Adet 3 Sayfa)
5) Araştırma Tamamlandıktan Sonra, Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı (1 Sayfa)

35268 Karakol / İzmir
Telefon : (0 232) 471 21 28
Faks :
E-Posta : izmir@izmir.gov.tr

EĞİTİM
DİJİTAL

EĞİTİMDE REFORM
Dana ayınlık

EK-2**MESLEKİ TUTUM ÖLÇEĞİ**

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, Aday Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarını ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise “**öğretmenlik mesleğine**” yönelik tutumlarınızı belirlemek amacıyla hazırlanmış tutum ölçeği yer almaktadır. Ölçek sonuçları, bu konudaki tutumları belirlemek amacıyla kullanılacaktır.

Bu ölçekte 35 adet ifade bulunmaktadır. Cevaplama süresi tahmini 10-15 dakikadır.

Her ifadeyi okuduktan sonra, buna ne derecede katıldığınızı yada katılmadığınızı ifadenin yanındaki kutucuklardan **yalnızca bir tanesinin içini (X) şeklinde** doldurarak belirtiniz. Seçenekler **KK:** Kuvvetle Katılıyorum, **K:** Katılıyorum, **KRZ:** Kararsızım, **KM:** Katılmam, **AK:** Asla Katılmam.

Lütfen işaretsiz ifade bırakmayınız ve size verilen ölçek üzerine herhangi bir kimlik bilgisi yazmayınız.

Yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Nurcan ORHAN

D.E.Ü Eğt. Bil. Enst.

Eğitim Yönetimi Deneticiliği Yük. Lis. Öğr.

Kişisel Bilgiler

1.Cinsiyetiniz?

- 1.() Kadın 2.() Erkek

2.Mezun olduğunuz fakülte?

- 1.() Eğitim Fakültesi 2.() Diğer

3. Mezun olduğunuz öğretmenlik programınız? (Matematik, İngilizce Öğretmenliği) gibi...

.....

4.Çalışmakta olduğunuz eğitim kademesi nedir?

1. () İlk öğretim 2. () Ortaöğretim

5. Öğretmenlik mesleğini seçme nedeniniz? (Birkaç seçeneği birden işaretleyebilirsiniz.)

- 1.() Kolay meslek diye seçtim
 2.() Öğretmen yakın veya yakınlarımların tavsiyesi üzerine seçtim
 3.() Öğretmenlerimden etkilenererek seçtim
 4.() İş garantisi olduğu için seçtim
 5.() Diğer

(belirtiniz).....

6. Yaşınız?

- () 20-30 () 31-40

Tutum İfadeleri

	K.K.	K.	KRZ.	KM.	A.K.
1.Benim için en ideal meslek öğretmenliktir.....	()	()	()	()	()
2.Bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim.....	()	()	()	()	()
3.Mesleğimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor.....	()	()	()	()	()
4.Öğretmenlik benim için bir tutkudur.....	()	()	()	()	()
5.Öğretmenliğin bence hiçbir cazip yanı yoktu.....	()	()	()	()	()
6.Öğretmenlik mesleğindeki tecrübem arttıkça bu mesleğe daha çok bağlanacağıma inanıyorum.....	()	()	()	()	()
7.Bu mesleğin bana çok şey kazandıracağını düşünmüyorum.....	()	()	()	()	()
8.Öğretmenlikten aldığım manevi doyumu hiçbir şeye değişmem...	()	()	()	()	()
9.Bu mesleği yapmaktan kimse beni alıkoyamaz.....	()	()	()	()	()
10.Öğretmenliğin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu düşünmüyorum.....	()	()	()	()	()
11.Bu mesleği bilerek ve isteyerek seçtim.....	()	()	()	()	()
12.Öğretmenlikten aldığım haz bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturuyor	()	()	()	()	()
13.Öğretmenlik mesleğini sevmiyorum.....	()	()	()	()	()
14.İnsanlara bir şeyler öğretmeyi sevdiğim için bu mesleği seçtim.	()	()	()	()	()
15.Benden yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine öğretmenlik mesleğini seçerdim.....	()	()	()	()	()
16.Bu meslekte her zaman öğrenme ve öğretme heyecanı duymak tayım.....	()	()	()	()	()
17.Bu meslekte başarılı olabilmek için çok gayret ediyorum.....	()	()	()	()	()
18.Öğretmenlik mesleği beni ne maddi ne de manevi açıdan tatmin etmiyor.....	()	()	()	()	()
19.Öğretmenlik mesleğini layıkıyla yaptığıma inanıyorum.....	()	()	()	()	()
20.Aslında derslerden ve öğrencilerden bıktığım için öğretmenlik benim için yapacağım mesleklerin en sonuncusudur.....	()	()	()	()	()
21.Öğretmenlik bilginin yanı sıra yetenek gerektiren bir meslektir....	()	()	()	()	()
22.Öğretmenlik paylaşımın en yoğun yaşandığı bir meslektir.....	()	()	()	()	()
23.Zor durumda kaldığım için bu mesleği yapmayı düşündüm.....	()	()	()	()	()
24.Uzun yıllar öğretmenlik yapacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum()	()	()	()	()	()
25.Bu mesleği yaptıkça ciddiyetini daha iyi anlıyorum.....	()	()	()	()	()
26.Daha iyi bir meslek bulursam bir an bile öğretmenlik yapmayı düşünmem.....	()	()	()	()	()
27.Öğretmenlik özveri isteyen bir meslektir.....	()	()	()	()	()
28.Öğretmenlik onurlu bir meslektir.....	()	()	()	()	()
29.Öğretmenlik gibi çileli bir mesleği uzun yıllar sürdürmekten çekiniyorum.....	()	()	()	()	()
30.Öğretmenlik mesleği hasta toplumları kurtaracak bir ilaç gibidir..	()	()	()	()	()
31.Sürekli kendini yenileme düşüncesi bu mesleğe devam etme konusunda beni düşündürüyor.	()	()	()	()	()
32.Öğretmenlik mesleği bir daha düzelmeyecek kadar yıpranmış bir meslektir.....	()	()	()	()	()
33.Öğretmenlik vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında gelmektedir.....	()	()	()	()	()
34.Sürekli bir sınıfta hapsolmek beni sinirlendiriyor.....	()	()	()	()	()
35.Öğretmenlik çok sabır isteyen bir meslektir.....	()	()	()	()	()

EK -3**İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ**

Değerli meslektaşım,

Aday öğretmenlerin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmaktayım. Lütfen hiçbir soruyu atlamadan her soru için durumunuza en uygun seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz. Şimdiden teşekkürler.

Nurcan ORHAN

D.E.Ü Eğt. Bil. Enst.

**Eğitim
Yönetimi Deneticiliği Yük. Lis**

1- Mezun olduğunuz fakülte,

- () Eğitim Fakültesi.
() Diğer Fakülteler.....

2- Branşınız,

.....

3- Çalışmakta olduğunuz eğitim kademesi,

- () İlköğretim
() Ortaöğretim

4-Cinsiyetiniz,

- () Erkek
() Kadın

5- Yaşınız,

- () 20-25
() 26-30
() 31-35
() 36-40

Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?		EVET	KISMEN	HAYIR
1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.			
2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.			
3	Öğretmenlik tam bana göre.			
4	Okulda sevmediğim insanlar var.			
5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.			
7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.			
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16	Okulumu seviyorum.			
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.			
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.			
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.			
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			

23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.			
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			
26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarıma denk değil.			
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.			
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri-özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35	Okulda rahatsız edici dost - ahbap ilişkileri var.			
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.			
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			

EK -4**UYGULAMAMANIN YAPILDIĞI OKUL LİSTESİ****ALİAĞA**

- Petro-Kimya İ.Ö.O
- 80. Yıl Cumhuriyet Lisesi Müdürlüğü
- Aliağa Mustafa Güngör Çolakoğlu Lisesi
- Helvacı İlköğretim Okulu

BALÇOVA

- Balçova Sacide Ayaz Lisesi
- Kızıloba İlköğretim Okulu
- Bayındır Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi
- Ülfet Onart Anadolu Lisesi
- Fırınlı Ortaokulu
- Çırpı Mustafa Adanır Ortaokulu
- Pınarlı Çayır İlkokulu
- Fatih İlkokulu
- Çınardibi Orhan Kahraman İlkokulu
- Yakacık İlkokulu
- Söğütören İlkokulu
- Havuzbaşı İlkokulu

BAYRAKLI

- Mustafa Uygur Ortaokulu

BERGAMA

- Sağancı Yunus Şahinkoç İ.O
- Çitahmetbeyler İ.O
- Aşağıbey Ortaokulu
- Yukarıbey İ.O
- Tepeköy İlkokulu
- Rehberlik Ve Araştırma Merkezi
- Zeytindağ Lisesi
- Zeytindağ Yılmaz İ.O
- İsmaili İ.O
- Göçbeyli Çok Programlı L.
- Kozak Lisesi
- Dereköy Ebso İ.o

- Bölcek İlkokulu
- Narlıca İlkokulu
- Aşağıcuma Ortaokulu
- Tepeköy Ortaokulu

BEYDAĞ

- Cumhuriyet Lisesi
- Atatürk Yatılı Bölge Ortaokulu
- 80.Yıl Aşağı Aktepe Ortaokulu
- Çomaklar İlkokulu
- Eğridere Örenler İlkokulu
- Çamlık İlkokulu

BORNOVA

- Doğanlar Hacı Yaşar Kandur Ortaokulu

BUCA

- Şerif Tikveşli İ.O
- Hoca Ahmet Yesevi Lisesi
- Aybers Hikmet Karabacak Lisesi
- İzmir Esnaf Ve Sanatkârlar Odaları Birliği Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi

ÇEŞME

- Ulusoy Teknik Ve EML. Denizcilik And. M.L. Denizcilik And. Tek. Lisesi
- Çağdaş Yaşam Ovacık İ.O
- Yahya Kerim Onart K.M.L
- Sıdıka Kelami Ertan Lisesi
- Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı And. L.
- Hacı Murat Hatice Özsoy And. Lisesi
- 80. Yıl Çiftlik İ.O

ÇİĞLİ

- Rehberlik Ve Araştırma Merkezi.
- Cahide Ahmet Dalyanoğlu İ.O

GAZİEMİR

- Kipa 10. Yıl Anadolu Lisesi
- Mimar Kemalettin Kız Teknik Ve Meslek Lisesi

GÜZELBAHÇE

- İMKB Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi, Den. Anadolu Mes. Lis.Den. Mes. Lis.

KARABAĞLAR

- Refet Bele Anaokulu

KARABURUN

- Mordoğan Fek Ç.P.L. D.M.L.
- Karaburun Lisesi
- Atatürk İ.O.
- Süleyman Nihat Üzümcü Anaokulu

KARŞIYAKA

- Mehmet Ali Lahur Ticaret Meslek Lis.
- Safiye Nadir Eğt.Uyg.Okulu

KEMALPAŞA

- Ören İ.O
- Halilbeyli İ.O
- Yamantürk Ç.P.L.
- Mopak Eml
- Y.Kızılca İ.O
- Pakmaya Ortaokulu
- Kızılüzüm Ortaokulu
- Damlacık İlkokulu

KINIK

- Yayakent İlköğretim Okulu
- Kınık Anadolu Lisesi
- Kınık Lisesi
- Aziziye İlköğretim Okulu
- Kınık Teknik Lisesi Ve Mesleki Ve Teknik Eğitim Merkezi
- Sucahlı İlkokulu
- Mert Öztüre Özel Eğitim Meslek Lisesi
- Elmadere İlkokulu
- Örtülü İlkokulu
- Çaltı İlkokulu
- Arpaseki İlkokulu

- Fevzi Çakmak İlkokulu
- Kınık Anaokulu
- Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu
- Kiraz Çok Programlı Lisesi

KİRAZ

- 80.Yıl Suludere İlköğretim Okulu
- Sağlık Meslek Lisesi
- İğdeli İlköğretim Okulu
- Akpınar İlköğretim Okulu
- 80.Yıl Suludere İlköğretim Okulu
- Kiraz İlköğretim Okulu
- Kiraz Anadolu Lisesi
- Türk Telekom YİBO
- Atatürk İlkokulu
- Hüseyin Sarı İlkokulu
- Cevizli Ege Bölgesi Sanayi Odası Ortaokulu
- Karaburç Cumhuriyet Ortaokulu
- Ceritler Ortaokulu
- Örencik Zeybekler Ortaokulu
- Kiraz Anaokulu
- Kiraz İmam Hatip Lisesi
- Kiraz Çok Programlı Lisesi

KONAK

- Topaltı İ.Ö.O
- Yenişehir Dr. Osman Yaşar A.S.M.L.
- Mersinli Tek. Erd.Mes.Lis.
- Dr.Behçet Uz Çocuk Hastanesi İ.Ö.O.

MENDERES

- Develi İlköğretim Okulu
- Şht. Er İbrahim Kocagöbek İ.O
- Ataköy İlkokulu
- Küner Köyü Şehit Binbaşı Ercan Ortaokulu
- Karakuyu İlkokulu
- Özdere Şehit Hasan Özkapı Ortaokulu
- Oğlananası Ortaokulu

MENEMEN

- 80.Yıl Asarlık İlköğretim Okulu
- Değirmendere Ortaokulu
- Asarlık 125.Yıl İlköğretim Okulu
- Haldun Koşay Lisesi
- Haykıran Âdem Saatçi İlköğretim O..
- Türkelli Ortaokulu
- Asarlık 75. Yıl İlköğretim Okulu

ÖDEMiŞ

- Ovakent Lisesi
- Hamamköy İlköğretim Okulu
- Üçkonak İlkokulu
- Mescitli İlkokulu
- Pirinçci İlkokulu
- Bademli Şükrü Saraçoğlu İlkokulu
- Kaymakçı Şehit Öğretmen Lokman Ceker İlkokulu
- Ödemiş Kaymakçı Lisesi
- Prof. Muzaffer Kula Lisesi
- Horzum İlkokulu
- Kurucuova İlkokulu
- Zeytinlik Sabahattin Şenocak İlkokulu
- Bozcayaka İlkokulu
- Yeniceköy İlkokulu
- Emirli İlkokulu
- Birgi Kazım Paşa İlköğretim Okulu
- Fatih Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi (Okulu)
- Kayaköy Ortaokulu
- Ovakent Merkez Ortaokulu
- Ödemiş Rehberlik Ve Araştırma Merkezi

SEFERİHİSAR

- Ulamış İlköğretim Okulu
- Salih Değerli Ç.P.L

SELÇUK

- 19 Mayıs İ.O.
- Hasan Fatma Önal. İ.O
- Zeytinköy İlkokulu

TİRE

- Tire Teknik Ve End. Mes. Lisesi
- Tire Başköy İlköğretim Okulu
- Eğridere İbrahim Kardıçalı İ.O
- Eskioba İlköğretim Okulu
- Sarılar İlköğretim Okulu
- Gökçen Lisesi
- Tire Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi (Okulu)

TORBALI

- Ticaret Meslek Lisesi
- Torbalı Atatürk Anadolu Lisesi
- Özbey Ortaokulu
- Kuşçuburun Barbaros Ortaokulu
- Ayrancılar Ege-Koop Ortaokulu
- Cumhuriyet İlköğretim Okulu
- Çapak İlkokulu
- Korucuk Ortaokulu
- Yeniköy İlkokulu

URLA

- Özbek İlkokulu