



JOURNAL OF RESEARCH
IN EDUCATION AND SOCIETY
EĞİTİM VE TOPLUM
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
e-ISSN:2458-9624



Cilt: 8 Sayı: 1 Sayfa Aralığı: 1-15 e-ISSN: 2458-9624 DOI: 10.51725/etad.793162

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi*

The Effect of Teachers' Professional Images on Their Job Satisfaction

Hüseyin Onur Cansız, Mustafa Özgenel

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki imaj algılarının iş doyumları üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 2018-2019 eğitim yılında İstanbul ili Başakşehir ilçesinde kamu okullarında görev 345 öğretmen katılmıştır. Veriler; "Kişisel Bilgi Formu", "Mesleki İmaj Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin mesleki imaj algılarının orta düzeyde; iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imajı algıları ve alt boyutları ile içsel iş doyumları, dışsal iş doyumları ve genel iş doyumları arasında pozitif yönde ve farklı düzeylerde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin içsel iş doyumlarının mesleki imaj algıları tarafından açıklanmadığı; dışsal iş doyumlarındaki toplam varyansın yaklaşık %10'unu ve genel iş doyumlarındaki toplam varyansın yaklaşık %13'ünü mesleki imaj iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal algıları tarafından açıklandığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle, mesleki imaj, öğretmenlerin dışsal iş doyumlarını ve genel iş doyumlarını olumlu yönde ve önemli ölçüde etkilemektedir.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of teachers' professional image perceptions on their job satisfaction. In the study, relational model, which is one of the quantitative research methods, was used. The research was carried out in 2018-2019 academic year with 345 teachers working at Başakşehir in Istanbul. The data were collected using the Personal Information Form, Professional Image Scale, and Minnesota Job Satisfaction Scale. As a result of the analysis, teachers' perceptions of professional image were found to be at medium level and their job satisfaction at a high level. A significant relationship was determined in a positive and different levels between teachers' (a) perceptions of professional image and its sub-dimensions and (b) their internal job satisfaction, external job satisfaction, and general job satisfaction. It has been determined that teachers' internal job satisfaction is not explained by their professional image perception, and that approximately 10% of the total variance in external job satisfaction and approximately 13% of the total variance in general job satisfaction are explained by professional image communication skills, personal image and social perceptions. In other words, professional image positively and significantly affects teachers' external job satisfaction and general job satisfaction.

Yazar Bilgileri

Hüseyin Onur Cansız

Milli Eğitim Bakanlığı,
İstanbul, Türkiye

cansiz1905@hotmail.com

Mustafa Özgenel

Doç. Dr., İstanbul Sabahattin
Zaim Üniversitesi, İstanbul,
Türkiye

mustafa.ozgenel@izu.edu.tr

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

İmaj
Mesleki imaj
İş doyumları

Keywords

Image
Professional image
Job satisfaction

Makale Geçmişi

Geliş: 10/09/2021

Düzeltilme: 20/01/2021

Kabul: 26/01/2021

Atf için: Cansız, H.O. ve Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi. *JRES*, 8(1), 1-15. <https://doi.org/10.51725/etad.793162>

Etik Bildirim: Bu araştırma, 01.01.2020 tarihinden önce yapıldığından etik kurul kararı zorunluluğu taşımamaktadır.

* Bu çalışma, Hüseyin Onur Cansız'ın Doç. Dr. Mustafa Özgenel danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Giriş

Eğitim, bireyleri birçok alanda hayata hazırlayan, ulusların, toplumların ve bireylerin sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik alanlarda gelişmesini sağlayan önemli bir faktördür (Özgenel, Işık ve Bahat, 2019). Eğitim hizmetinin sunulduğu okullardaki öğretmenlerin nitelikleri ve eğitim-öğretim faaliyetlerindeki performansları eğitim sisteminin başarısı olarak gösterilmekte (Karagözoğlu, 2003) ve okulun en stratejik parçalarından biri olarak kabul edilmektedir (Bursalıoğlu, 2012). Başka bir ifadeyle öğretmenler, eğitimin niteliğini belirleyen faktörlerin başında gelmektedir.

Öğretmenlerin stratejik bir konumda bulunması eğitim alanında yapılan çalışmaların odak noktası olmalarına yol açmıştır. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak nasıl bir imaj algılarının olduğunu ve bu algıların iş doyumlarını nasıl etkilediğinin araştırılması, insan kaynağı açısından okulun geliştirilmesinde önemli rol oynayacağı söylenebilir. Çünkü imaj, bütün bilgilerin işlenerek insanın tutumlarını etkileyen bir algıdır (Özüpek, 2005). Sosyal hayatta karşılaşılan olaylar ve konular insan zihninde bir izlenim olarak yer ettiği için imaj kavramı bu izlenimlerin bütünü olarak da kabul edilmektedir (Bolat, 2006). Bu bağlamda imaj, bireyin duygu ve düşüncesinden oluştuğu için soyut bir kavram olarak kabul edilebilir. Bilinçli ya da bilinçsiz olarak gönderilen mesajların insanlar tarafından algılanması, istemli ya da istemsiz bir şekilde oluşan düşünce, algı, inanç ve tutumların toplamının zihinde yansıyan bir özet imaj olarak tanımlanmaktadır (Polat ve Arslan, 2015). Bilişsel, duygusal ve davranışsal özellikler imajın insan zihninde işlenmesi sürecinde veri kaynakları olarak değerlendirilmekte ve ortaya çıkan sonuç, imaja yönelik genel eğilimi ifade etmektedir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). İnsanlar edindikleri ilk izlenimleri sayesinde imaj oluşturabilirler. Zaman geçtikçe insanların izlenimleri de değişmekte ve buna bağlı olarak da imajlarında da farklılık oluşması sağlanabilmektedir. Bireyler edindikleri bilgiler ve yargılar sayesinde imaj oluşturabilmektedirler (Fidan, 2013). Bir davranış şekillendirici olarak imaj, insanların düşüncelerini etkiler ve izler bırakır (Çetin ve Tekiner, 2015).

İmaj, bireylerin bir konuya yönelik olarak akıllarına gelen ilk duygu ve düşüncelerin toplamı olarak (Peltekoğlu, 2016), insanların zihinlerinde oluşturulan bir değer olarak belli bir konu ya da olaya yönelik yansımadır. Her insanın kendi duygu, düşünce ve bilgi birikimine uygun olarak yaşamları boyunca etraflarındaki tüm obje, nesne, olay ve kişilere belli anlamlar yükleyerek algılamalarını ortaya koymaları ya da ifade etmeleri imajı oluşturmaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007). Bireylerin mesleklerine yönelik ortak bir çağrışım ve genelleme ile ortaya çıkan mesleki imaj, meslek üyelerinin genel tutumlarını kapsamaktadır. Her mesleğin kendine özgü özellikleri, çevresel şartlar ve mesleğin toplumsal statüsü tarafından belirlenen mesleki imaj, meslek sahibinin işe yönelik tutumu üzerinde önemli bir faktör olarak kabul edilebilir. Mesleğin toplumsal saygınlık düzeyi, meslek üyelerinin kazandığı maddi ve maddi olmayan ödüller, statü, meslek üyelerinin toplumsal etkileşimi ve davranışları belli düzeyde bilgi ile değerlendirildiğinde oluşan duygu ve düşünceler mesleki imajı oluşturmaktadır (Birnbaum ve Somers, 1989). Bu bağlamda mesleki imajın, mesleki yaşam için önemli bir unsur olduğu ve incelenmesi gerektiği söylenebilir.

Mesleki imaj, öncelikle bir mesleğin toplumsal düzeyde yansımaları kapsamaktadır. Her toplumda mesleklere özgü belli bir değerlendirme ve ortak özellikleri olan bir algı bulunmaktadır (Aydınoğlu, 2014). Mesleki imaj, mesleğe yönelik algıların toplamıdır (Sarıtaş, Derin ve Sarıtaş, 2014) ve insan algılamalarına bağlı olarak çok boyutlu ve dinamik bir yapı göstermektedir (Ovalıoğlu, 2014). Mesleği icra eden profesyonellerin mesleklerine yönelik algıları içinde mesleğin toplumsal statüsü, meslekte görev yapan insanların tutum ve davranışları, başarıları, bireysel özellikleri, yeterlilikleri, mesleki ilişkiler zinciri, meslek imajını oluşturan faktörler olarak nitelendirilebilir (Doğan, 2018).

Mesleki imaj, meslek üyelerinin paylaştığı, sosyal statü, yetenek ve davranış modelidir. Bir grubun toplum tarafından değerlendirilmesi ve bu değerlerin yaygın biçimde kabul edilmesidir (Emiroğlu, 2000). Mesleğin algılanması ile oluşturulan mesleki imaj, toplumsal düzeyde oldukça etkilidir. Mesleğin seçiminden meslek çalışanlarının iş doyumunu sağlamasına kadar farklı düzeylerde etkisi olan mesleki imaj, toplum açısından yararlılık, ücret ve kazanılan diğer haklar ile de ilgilidir (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017). Öğretmenlik mesleğinin toplumun algılayışında olumlu bir imaja sahip olması, öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken motive olmalarını sağlayan (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013) ve mesleki bağlılıklarını etkileyen bir unsur olarak kabul edilebilir.

Öğretmenlik mesleği toplumun temel değerlerini oluşturan en önemli meslek gruplarının başında yer almaktadır. Öğretmenlik, diğer mesleklerden farklı olarak toplumsal gelişmenin ve ekonomik kalkınmanın temeli sayılan diğer bireylerin eğitim ile uğraşan ve bu uğraşı yapabilmek için yasal olarak belli bir eğitim süreci sonunda başarılı olup uzmanlık bilgisine sahip profesyonel bir uğraşı alanıdır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Eğitim sistemi içinde öğretmenlik yasal olarak yeterli eğitimi almış ve yönetmeliklerde belirlenen sınavlarda başarılı olmuş bireyler tarafından yapılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yetkinliği kazananların lisans düzeyinde eğitim fakültelerinden mezun olmaları ve diplomalarını almaları gerekmektedir (Uçan, 2001). Öğretmenlik mesleğinin statüsü ve saygınlığı sosyal çıktı olarak ürettiği eğitim hizmetine, öğretmenlerin niteliklerine, mesleki rolleri karşılığında elde ettiği maddi karşılık olmak üzere farklı boyutlarda değerlendirilmektedir (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017). Devletin eğitim sisteminde öğretmenlere yönelik politikaları, öğretmenlerin hakları, karar alma süreçlerine katılımları, öğretmenin sosyo-kültürel ve ekonomik koşulları, öğretmenin iş güvenliği, maaş ve çalışma koşulları, mesleki gelişim olanakları, özerklikleri hem kaliteli bir eğitimin hem de öğretmenin statüsünü belirleyen faktörlerdir (Ünsal, 2018). Toplumsal düzeyde mesleğe yönelik genellemeler ile oluşan öğretmen resmi, mesleki olarak öğretmenlik mesleğine yönelik bilgiyi içermektedir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak olumlu ya da olumsuz imaja sahip olmaları sadece bir öğretmen ya da öğretmen grubu ile sınırlı değildir. Öğretmenlik mesleğine özgü bütün bilgilerin bir öz değerlendirme ile ortaya konması “öğretmen imajı” olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2018). Günümüzde öğretmenlik mesleği imajı zaman içerisinde değişmekte ve çeşitli nedenlerden dolayı etkilenmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleki imajları da öğretmenlerin düşüncelerini şekillendirerek ve davranışlarını yönlendirerek öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyebilir.

İş doyumunu, çalışanların mesleklerine yönelik tutumlarını ortaya koymaktadır. Çalışanların bilişsel düzeyde işe yönelik algılarının toplamı olan iş doyumunu davranışlarını belirleyen en önemli unsurdur (Özkalp ve Kirel, 2016). Bireyin işin niteliği, ücret, iş arkadaşları, çalışma yerinin fiziki koşulları ve bireyin işinden beklediği faktörler değerlendirilir ve çalışanın duygusal bir bakış açısı ile oluşturduğu memnuniyet düzeyi iş doyumunu olarak tanımlanır (Çetin ve Basım, 2011). Başka bir ifadeyle iş doyum, bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu veya olumsuz tutumlardır (Özkalp ve Kirel, 2016). İş doyumunu, öznel bir değerlendirme olduğu için aynı pozisyonda çalışan bireyler arasında farklılık gösterebilir (Silah, 2005). Aynı zamanda iş yerinde çalışanların kendilerini daha iyi hissetmeleri verimlilik ve sosyal faktörlerle açıklanabilir (Koçel, 2010). İş doyumunu, bireyin işine karşı geliştirdiği duygusal bir tutum, birbiri ile ilgili ve etkileşim içinde bulunan değerlendirmeler ve çalışanların beklentilerinin davranışlarına yansımaları olarak nitelendirilebilir (Özkalp ve Kirel, 2016). Çalışanların davranışlarını güdüleyen iş doyumunun çalışma hayatında önemli bir yeri bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Dolayısıyla çalışanların iş yerlerinde stres ve kaygı yaşayarak sağlıklarının olumsuz yönde etkilenmesinin iş doyumuna bağlı olduğu (Faragher, Cass ve Cooper, 2005) ve mutlu olmadığı takdirde sonuçlarının örgütsel düzeyde olumsuz olacağı ifade edilmektedir (Pelit ve Öztürk, 2010).

Öğretmenlik mesleğinde ise iş yaşamını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi bireysel faktörler olarak göze çarpmaktadır. Bireysel faktörlere kişinin sahip olduğu karakter yapısı (Robbins ve Judge, 2012), yaş (Yelboğa, 2007) ve cinsiyet değişkeni (Sevimli ve İşcan, 2005), eğitim düzeyinden kaynaklanan beklentiler (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005) ve medeni durumlarındaki değişiklik neden olmaktadır (Vural, 2014). Çalışanlar üzerinde etkili olan diğer önemli faktör de iş ortamına bağlı olan; işin kendisi, iş yerinin fiziksel koşulları, ücret, yönetim şekli ve yöneticilerin çalışanlara ilişkin davranışları, terfi sistemi gibi faktörlerdir. Çok ağır ve yorucu (Sevimli ve İşcan, 2005), iş sağlığı ve güvenliğine dikkat edilmeyen (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009) ve düşük ücretli işlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016). Aynı zamanda çalışanların yönetime katılmaları (Çalışkan, 2005), terfi gibi unsurlarla başarılarının takdir edilmesi (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009) ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunulan kurumlarda çalışmalarının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016). Buna göre iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların daha verimli oldukları ve eğitim kurumunun amaçlarını benimseyerek daha olumlu davranışlar gösterdikleri düşünüldüğünde öğretmenlik mesleğinde iş doyumunun önemli olduğu ifade edilebilir (Robbins ve Judge, 2012). İş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyerek rol dışı davranışlarda bulunması okul içindeki dayanışmayı ve yardımlaşmayı arttırdığı; tam tersi durumda ise öğretmenin içinde bulunduğu ruhsal durum nedeniyle olumsuz birtakım tutumlara sahip olması saldırgan davranışlar sergilemesine neden olduğu ileri sürülmektedir (Eren, 2016). Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyumunun bireysel performanslarını ve verimliliklerini etkilemesi hem eğitim hizmetinin kalitesi hem de öğretmenin okul içindeki davranışlarını olumlu ya da olumsuz düzeyde etkilediğinden önemli bir değişken olarak kabul edilebilir.

Meslek mensuplarının kendi meslekleriyle ilgili düşünceleri; mesleki davranışlarını, mesleğe yönelik bağlılıklarını ve mesleki başarılarını yakından ilgilendirmektedir. Bu sebeple öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından nasıl algılandığı; öğretmenlerin kendilerini, mesleklerini, mesleklerine yönelik toplumsal algıyı nasıl değerlendirdikleri de oldukça büyük bir önem taşımaktadır (TEDMEM, 2014). Eğitim hizmetlerinin üstlendiği misyon düşünüldüğünde öğretmenlerin yetenekleri kadar mesleklerine yönelik algılarının da önemli olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle kamu hizmeti veren öğretmenlerin sosyal çıktı olarak toplumun tümüne hizmet veren bir meslek olması, imajının da öne çıkmasına neden olmaktadır (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013). Türk eğitim sisteminin sahip olduğu sorunlar düşünüldüğünde öğretmenin toplumsal rolüne ilişkin mesleki algısı, öğretmenin yeni sorumluluklar alması ve sadece bir aktarıcı değil aynı zamanda rol model olması kendisinden beklenen sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmesine ve performansını etkilemektedir. İlgili literatür incelendiğinde *mesleki imaj* (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013; Doğan, 2018; Karaçoban, 2019; Kızılcık-Özkan, Ünver, Avcıbaşı, Semerci ve Yıldız-Fındık, 2017; Ölçüm ve Polat, 2016; Sönmez ve Cemaloğlu, 2017; Ünsal, 2015; Ünsal ve Bağçeci, 2016) ve *iş doyumunu* (Balıkçı, 2016; Kavutçu, 2016; Kılıç, 2016; Klassen ve Chiu, 2010; Meral, 2016; Tunçbilek, 2016; Yozgat, 2019) kavramlarını farklı değişkenlerle inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak, özellikle öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisini belirlemeye yönelik sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerine yönelik imajı nasıl algıladıkları ve bu algılarının iş doyumlarını etkileyip etkilemediği oldukça önemlidir ve alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleklerine yönelik hissettikleri duygu ve düşüncelerin toplamı olan mesleki imajları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi bir anlamda değişen toplumsal yapı ve mesleğe yönelik genel yaklaşımın öğretmenlerin iş doyumlarını hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koyabilir. Mesleki olarak verimlilik ve etkinliğin temel unsuru olan mesleki imaj ve iş doyumunu

değişkenleri olumlu ya da olumsuz özellikleri ile eğitim sisteminde öğretmenlerin durumunu yansıtabilir ve öğretmenlerin hangi boyutlarda sorun yaşadığı ve bu soruna ilişkin algılarının ne olduğu hakkında ip ucu verebilir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olarak eleştirel bir gözle bakmaları ve öz değerlendirmede bulunmaları mesleki farkındalıklarına yönelik önemli yararlar sunabilir. Eğitim sisteminin en önemli insan kaynağını oluşturan öğretmenlerin mesleklerine yönelik algılarının iş doyumlarını nasıl etkilediğinin araştırılması ile mesleki imaj algılarının ölçülmesi eğitim yöneticilerinin karar alma süreçlerinde yardım alabileceği veri kaynağı olarak değerlendirilebilir. Araştırma, öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumlarına yönelik olumlu yönde geliştirmeye yönelik yapılacak düzenlemelere kaynaklık edebilir ve eğitim sistemine yönelik stratejik kararların alınmasında ve eğitim yöneticilerinin öğretmenlere yönelik yaklaşımlarının belirlenmesinde yol gösterebilecek bulgular sunulabilir. Araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı, sivil toplum kuruluşları, öğretmenlerin bağlı oldukları sendikalar ve öğretmenlere yönelik eğitim sisteminde öğretmenin konumu ve algılamalarına yönelik olarak yeniden değerlendirme imkânı sağlayabilir. Bu açılardan hareketle araştırmanın okul yöneticilerine, öğretmenlere ve konu ile ilgilenen diğer araştırmacılara, uygulayıcılara, politika yapıcılara, eğitimle ilgilenen kurum ve kuruluşlara fayda sağlayacağı umulmaktadır. Literatürde ulaşılan bilgiler ve bulgular ışığında araştırmanın amacı öğretmenlerin mesleki imaj algılarının iş doyumları üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada;

- i) Öğretmenlerin mesleki imajları ve iş doyumları ne düzeydedir?
- ii) Öğretmenlerin mesleki imajları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- iii) Öğretmenlerin mesleki imajları iş doyumlarını yordamakta mıdır?" sorularına yanıt aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisinin araştırıldığı bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini ortaya koymaya yönelik yapılan nicel bir araştırma modelidir (Wood ve Brink, 1998).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim yılında İstanbul ili Başakşehir ilçesinde devlet okullarında görev yapan 3.074 öğretmen oluşturmuştur (MEB, 2018). Çalışmanın örnekleme kolay ulaşılır örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Kolay ulaşılır örneklem yöntemi, zaman ve çabadan tasarruf sağlayabilmek için kullanılan bir yöntemdir (Baltacı, 2018). Örneklem büyüklüğü hesaplanırken güven seviyesi %95 ve kabul edilebilir hata miktarı +/-%5 olarak kabul edilmiştir (Surveyssystem, 2018). Bu kritere göre örneklem büyüklüğü 342 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya, kolay ulaşılır örneklem yöntemiyle 345 öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Bu anlamda, örneklem büyüklüğünün evreni temsil ettiği söylenebilir. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler	Gruplar	f	(%)
Cinsiyet	Kadın	221	64,1
	Erkek	124	35,9
Eğitim durumu	Lisans	254	76,5
	Lisansüstü	81	23,5
Okul kademesi	Anaokulu	19	5,5
	İlkokul	51	14,8
	Ortaokul	202	58,6
	Lise	73	21,2
Kıdem	5 yıl ve altı	109	31,6
	6-10 yıl arası	92	26,7
	11-15 yıl arası	60	17,4
	16-20 yıl arası	55	15,9
	21 yıl ve üstü	29	8,4
	Toplam	345	100,0

Tablo 1'e göre öğretmenlerin %64,1'i kadın ve %35,9'u ise erkektir. Öğretmenlerin, %76,5'i lisans mezunu ve %23,5'i ise lisansüstü eğitim kurumlarından mezun olmuştur. Öğretmenlerin %5,5'i anaokulu, %14,8'i ilkokul, %58,6'sı ortaokul ve %21,2'si lise eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Ortaokul eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %31,6'sı 1-5 yıl, %26,7'si 6-10 yıl, %17,4'ü 11-15 yıl, %15,9'u 16-20 yıl ve %8,4'ü 21 yıl ve üstü öğretmenlik mesleğini yerine getirmektedir.

Etik Bildirim

Bu araştırma, 01.01.2020 tarihinden önce yapıldığından etik kurul kararı zorunluluğu taşımamaktadır. Araştırma, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 20.12.2018 tarihli ve 59090411-44.E.24580602 sayılı izni ile yürütülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak için "Bilgi Formu", Mesleki İmaj Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bilgi Formu, öğretmenlerin cinsiyetleri, eğitim durumları, görev yaptıkları okul kademeleri ve mesleki kıdemlerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Mesleki İmaj Ölçeği, Ünsal (2015) tarafından geliştirilmiştir. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine ilişkin imaj algılarını belirleyen ölçek 31 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşan 3'lü Likert tipi ölçektir. Ölçekte "Katılmıyorum" 1 puan, "Kısmen Katılıyorum" 2 puan ve "Katılıyorum" 3 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten en az 31 puan, en yüksek 93 puan alınmaktadır. Mesleki İmaj Ölçeği'nin, *İletişim Becerileri* alt boyutunda 11 soru, *Sosyal* alt boyutunda 10 soru ve *Kişisel İmaj* boyutunda ise 10 soru bulunmaktadır. Cronbach Alpha" değeri 0,930 olarak saptanmıştır (Ünsal, 2015). Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizinde *İletişim Becerileri* boyutu Cronbach Alfa değeri (a)=,907, *Kişisel İmaj* boyutu Cronbach Alfa değeri olan (a)=,834 ve *Sosyal Boyut* ise Cronbach Alfa değeri olan (a)=,834 olarak tespit edilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Bu ölçek, çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek için Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır (Aktaran Çam, Cıtaç, Gümüş, Bilge ve Ünal, 2005). Minnesota İş Doyum Ölçeği, 5'li Likert Tipi ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak

değerlendirilmektedir. Ölçek 20 sorudan oluşmakta ve 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., 20. Sorular içsel doyum ve 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., 19. sorular dışsal doyum boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekten en az 20 puan en yüksek 1000 puan alınmaktadır. Ayrıca ölçekten alınan aritmetik ortalama puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir. Baycan (1985) Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısını 0.770 olarak hesaplamıştır (Aktaran Çam, Cıtak, Gümüş, Bilge ve Ünal, 2005). Bu araştırmada ise içsel doyum alt boyutunun Cronbach Alfa değeri (α)=,775 ve dışsal doyum boyutunun ise Cronbach Alfa değeri (α)=,714 olarak saptanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan ölçek formları ile veri toplamak için İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin gerekli izinler alınmış (20/12/2018 tarihli ve 59090411-44.E.24580602) ve okullara gidilerek veriler yüz yüze toplanmıştır. Öğretmenlere araştırmanın amacı hakkında açıklama yapılmış ve öğretmenlerin araştırmaya ilişkin soruları yanıtlanmıştır. Araştırmada kullanılan mesleki imaj ve iş doyum ölçeklerinden toplanan verilerin normallik dağılımı incelenerek hangi analiz yöntemlerinin seçileceğine karar verilmiştir. Elde edilen değerler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
İletişim Becerileri	-,537	,037
Kişisel İmaj	-,110	-,061
Sosyal İmaj	-,412	,071
İçsel Doyum	-,462	,670
Dışsal Doyum	,639	-,625

Tablo 2 incelendiğinde mesleki imaj ve iş doyum ölçekleri aracılığıyla toplanan verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılımının göstermesi için basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Bu kritere göre verilerin normal dağılım gösterdiğine ve parametrik testler yapılmasına karar verilmiştir. Öğretmenlerin mesleki imaj algılarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçek 3'lü likert olması nedeniyle "1.00-1.66=düşük, 1.67-2.33=orta, 2.34-3.00=yüksek" aralıkları referans olarak alınmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla kullanılan ölçek 5'li likert olması nedeniyle "1.00-1.79=çok düşük, 1.80-2.59=düşük, 2.60-3.39=orta, 3.40-4.19=yüksek, 4.20-5.00=çok yüksek" aralıkları referans olarak alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyum algıları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Mesleki İmaj ve İş Doyumu Düzeyi

	\bar{x}	SS	Değerlendirme
İletişim Becerileri Boyutu	2,31	,424	Orta
Kişisel İmaj Boyutu	2,23	,427	Orta
Mesleğin Sosyal Boyutu	2,02	,541	Orta
Mesleki İmaj Toplam	2,14	,305	Orta
İçsel Doyum	4,14	,627	Yüksek
Dışsal Doyum	3,40	,608	Yüksek
İş Doyum Toplam	3,69	,505	Yüksek

Tablo 3'e göre genel olarak öğretmenlerin mesleki imaj algıları "orta" düzeydedir (\bar{x} =2,14, ss=,305). Mesleki imaj algısını oluşturan alt boyutlardan iletişim becerileri (\bar{x} =2,31, ss=,424), kişisel imaj (\bar{x} =2,23, ss=,427) ve mesleğin sosyal boyutuna yönelik algıları (\bar{x} =2,02, ss=,541) "orta" düzeydedir.

Öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde genel iş doyum düzeyleri ($\bar{x}=3,69$ $ss=,505$), içsel doyum düzeyleri ($\bar{x}=4,14$, $ss=,627$) ve dışsal doyumları ($\bar{x}=3,40$, $ss=,608$) “yüksek” düzeyde saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imajı ile iş doyumları arasındaki anlamlı ilişki olup olmadığının tespit edilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki İmajları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki

		İçsel doyum	Dışsal doyum	İş doyumunu toplam
İletişim Becerileri	r	.123*	.255**	.219**
	p	.023	.000	.000
	N	345	345	345
Kişisel İmaj	r	.150**	.257**	.267**
	p	.005	.000	.000
	N	345	345	345
Mesleğin Sosyal Boyutu	r	.098	.154**	.237**
	p	.068	.004	.000
	N	345	345	345
Mesleki imaj toplam	r	.188**	.360**	.357**
	p	.000	.000	.000
	N	345	345	345

* $p<.05$; ** $p<.01$.

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki imaj iletişim becerileri ile içsel iş doyumunu ($r=.123$), dışsal iş doyumunu ($r=.255$) ve genel iş doyumunu ($r=.219$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde; öğretmenlerin mesleki kişisel imaj algıları ile içsel iş doyumunu ($r=.150$), dışsal iş doyumunu ($r=.257$) ve genel iş doyumunu ($r=.267$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki imajlarının toplumsal sosyal boyutu ile dışsal iş doyumunu ($r=.154$) ve genel iş doyumunu ($r=.237$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ancak, öğretmenlerin mesleki imajlarının toplumsal sosyal boyutu ile içsel iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($r=.068$; $p>.05$). Son olarak öğretmenlerin genel mesleki imaj algıları ile içsel iş doyumunu ($r=.188$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde; öğretmenlerin genel mesleki imaj algıları ile dışsal iş doyumunu ($r=.360$) ve genel iş doyumunu ($r=.357$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<.05$).

Öğretmenlerin mesleki imaj “iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal” algılarının, içsel iş doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının, İçsel İş Doyumlarını Yordayıp Yordamadığına Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		3,432	,227		15,094	,000
İletişim	İçsel doyum	,074	,102	,050	,724	,470
Kişisel		,158	,102	,108	1,558	,120
Sosyal		,095	,062	,082	1,519	,130

$R=.174$; $R^2=.030$; $F=3.559$; $p>.05$

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki imaj iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal algılarının, içsel iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamamaktadır ($R=.174$; $R^2=.030$; $F=3.559$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin mesleki imaj iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal imaj algıları, içsel iş doyumlarını anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Öğretmenlerin mesleki imaj “iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal” algıları, dışsal iş doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının, Dışsal İş Doyumlarını Yordayıp Yordamadığına Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		2,254	,247		9,126	,000
İletişim	Dışsal doyum	,265	,111	,160	2,401	,017
Kişisel		,231	,111	,140	2,087	,038
Sosyal		,166	,068	,127	2,455	,015

R=.310; R²=.096; F=12.118; p<.000

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki imaj *iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal* algıları, dışsal iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır (R=.310; R²=.096; F=12.118; p<.05). Öğretmenlerin mesleki imaj *iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal* algıları, dışsal iş doyumlarındaki toplam varyansın %9.6’sını açıklamaktadır. Mesleki imaj alt boyutlarının, dışsal iş doyumunu üzerindeki önem sırası *iletişim becerileri* (β=.160), *kişisel imaj* (β=.140) ve *sosyal* (β=.127) alt boyutları şeklindedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin mesleki imaj *iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal* algıları, dışsal iş doyumlarını pozitif/olumlu yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin genel mesleki imaj algılarının, genel iş doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Genel Mesleki İmaj Algılarının, Genel İş Doyumlarını Yordayıp Yordamadığına Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p
Sabit		2,429	,181		13,442	,000
Mesleki imaj toplam	İş doyumunu toplam	,592	,084	,357	7,087	,000

R=.357; R²=.128; F=50.223; p<.000

Tablo 7’ye göre öğretmenlerin mesleki imaj algıları, genel iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır (R=.357; R²=.128; F=50.223; p<.05). Öğretmenlerin mesleki imaj algıları, genel iş doyumlarındaki toplam varyansın %12.8’ini açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin mesleki imajları, genel iş doyumlarını pozitif/olumlu yönde etkilemektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumuna etkisini belirlemektir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin genel mesleki imaj, iletişim becerileri, kişisel imaj ve sosyal imaj algılarının “orta” düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, literatürdeki bazı sonuçlar ile uyumludur. Doğan (2018) ve Sönmez ve Cemaloğlu (2017) öğretmenlerin genel mesleki imaj algılarının “orta” düzeyde saptamıştır. Öğretmenlerin mesleki imajına yönelik farklı sonuçlar ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Sönmez ve Cemaloğlu (2017) öğretmenlerin genel mesleki algısını “orta” düzeyde belirlemesine karşılık, sosyal statülerine ilişkin algı düzeylerini “ortanın altı” düzeyinde belirlemiştir. Ünsal (2015) benzer bir sonuç saptayarak öğretmenlerin toplumsal düzeydeki statülerine ilişkin algı düzeylerinin “düşük” olduğunu tespit etmiştir. Ch’ing-Jiang’ın (1994) öğretmenlerin genel mesleki imaj algılarının “düşük” düzeyde olduğunu saptamıştır. Judge (1995) öğretmenlerin mesleki imajlarını etkileyen faktörlerin eğitim sisteminin niteliği, toplumda öğretmenlere verilen önem ve terfi ve ödül sistemi olduğunu belirtmiş ve bu faktörlerin olumsuz olması durumunda öğretmenlerin

mesleki imaj düzeylerinin olumsuz etkilediğini saptamıştır. Gök ve Okçabol (1998) öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsünden kaynaklanan sorunlar nedeniyle mesleki imajının olumsuz düzeyde etkilendiğini belirtirken, Karamustafaoglu ve Özmen de (2004) öğretmenlik mesleğinin saygınlığının toplumda azalması nedeniyle mesleki imajının yüksek olmadığını ve bu durumun öğretmenler tarafından kabul edildiğini ortaya koymuştur. Öğretmenlik imajının “orta” düzeyde çıkması öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsünün olumsuz olarak değerlendirilmesi ve ücretlerinin yeterli olarak görülmemesi anlamına gelebilir. Mesleki önem göreceli olarak; mesleklerin üretim ve yaşam döngüsündeki toplumsal hiyerarşisi, kendisine atfedilen kutsal meslek gibi tanımlamalar, gelir düzeyi, kariyer seçenekleri, iş yükü, çalışma koşulları ve ortamı ile mesleği yürütmek için gerekli performans gibi değişkenlerden etkilenmektedir (TEDMEM, 2014). Ayrıca Avrupa Birliği ülkelerinde yapılan araştırmada Fransa’da öğretmenlerin yarısının kendi mesleklerine yönelik hayal kırıklığına uğradıklarını bildirirken, çoğunluğunun yine de olumlu düşündükleri ifade edilmiştir. Polonya’da ise öğretmenlik mesleğinin toplumun en saygın meslek grupları arasında yer aldığı ortaya konmuştur. İtalya’da öğretmenlerin çoğunluğunun mesleklerinden memnuniyetsiz olduğu ve toplumun öğretmenlik mesleğine değer vermediğini düşündükleri, Letonya, İsveç ve Belçika’da öğretmenlerin mesleki algılarının ağır iş yükü yüzünden stres yaşadıkları ve toplumsal algının düşük olduğu yönünde sonuçlar içermektedir. İspanya’da ise öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün diğer saygın meslekler gibi prestije sahip olduğu yönündedir (EURYDİCE, 2015). Gök ve Okçabol’un (1998) araştırmasına göre öğretmenlerin yarısına yakını mesleklerini isteyerek seçmesine rağmen, yarısından fazlası mesleklerinin toplumda kabul görmediğini belirtmiştir. Eğitim-Bir-Sen’in (2004) yaptığı araştırmada öğretmenlerin toplumsal saygınlıkları ile ilgili düşüncelerinin olumsuz olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin %25’i kendi çocuklarının öğretmen olmasını istediklerini, yarısına yakını yeniden meslek seçmesi gerekse öğretmenlik mesleğini seçmeyeceklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin, mesleki imajlarına uygun davranışlarda buldukları (Akyüz, 1978; Ünsal ve Bağçeci, 2016) ve mesleki imajı algılarının performanslarını etkileyebileceği ifade edilmektedir (Özgenel, Işık ve Bahat, 2019). Bu anlamda öğretmenlerin mesleki imajlarını düşük düzeyde olması Türk eğitim sistemi için ciddiye alınması gereken bir bulgudur.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin “yüksek” olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Balıkcı (2016), Kavutçu (2016) ve Yozgat (2019) öğretmenlerin “yüksek” iş doyumuna sahip olduklarını belirlerken; Şahin (2013) öğretmenlerin genel iş doyumunun “orta” düzeyde olduğunu belirlemiştir. Araştırmanın sonuçları ile uyumlu bir başka sonuç ise öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden yüksek olmasıdır. Benzer şekilde Demirel (2006) ve Demir (2001) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin içsel iş doyumlarının dışsal iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu saptamıştır. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Stemple (2004) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğunu saptamış ve öğretmenlerin genel iş doyumlarının farklı toplumlarda değişiklik gösterdiğini, ücretlendirme ve iş yükünün farklı olması nedeniyle farklılıklar oluştuğunu rapor etmiştir. Öğretmenler, işlerine yönelik olarak toplumsal fayda açısından yüksek bir doyuma sahip olmalarına rağmen, ücret, eğitim kurumlarının yönetim politikaları ve iş arkadaşlığı açısından göreceli olarak daha düşük bir algı düzeyine sahip olması içsel doyum düzeyleri ile dışsal doyum düzeyleri arasındaki farkı açıklayabilir.

Öğretmenlerin iletişim becerileri, kişisel ve sosyal mesleki imaj algıları ile içsel iş doyumları arasında olumlu yönde ancak farklı düzeylerde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte genel mesleki imaj algıları ile genel iş doyumları arasındaki ilişkinin daha yüksek ve olumlu yönde olduğunu

saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imaj algılarının düzeyi arttıkça iş doyumları da artmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal düzeyde saygın olması ve sahip olduğu olanakların meslek çalışanlarının iş doyumunu etkilediği saptanmıştır (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017). Sis-Çelik, Pasinlioğlu, Kocabeyoğlu ve Çetin (2013) meslek imajın çalışanların tutumlarını olumsuz ya da olumlu etkilediğini, zihinde oluşan genel imaj algısının dinamik bir yapı içinde iş doyumunu destekleyici ya da önleyici bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Uzmanlık bilgisine sahip profesyonel bir uğraşı alanı olarak öğretmenlik eğitim sisteminde yaşanan sorunlar, ücret düşüklüğü ve yaşam standartları olarak yüksek bir sosyal statüye ulaşamamaları nedeniyle hem mesleki imaj hem de iş doyumlarını etkileyebilmektedir (TEDMEM, 2014). Mesleki imajı olumsuz olan veya düşük algılayan öğretmenlerin kendi doğasına ve yeteneğine uygun olmayan, fakat yapmak zorunda olduğu bir meslekten dolayı mutsuz olması da iş doyumunu etkileyen bir faktör olarak saptanmıştır (Şakar, 2010). TALİS 2013 anketine göre Avrupa Birliği ülkelerindeki öğretmenlerin %90'ı işlerinden ve okul ortamından memnun olduğu rapor edilmiştir. Bu memnuniyet düzeylerinin, toplumun mesleğini nasıl gördüğüne ilişkin düşüncelerinden bağımsız olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş doyumunun ve öğretmenlerin okuldaki memnuniyetlerinin toplumun mesleğini nasıl gördüğüne ilişkin düşüncelerinden bağımsız olduğunu göstermiştir (EURYDICE, 2015).

Araştırmada ulaşılan diğer bir bulguya göre öğretmenlerin iletişim becerileri, kişisel ve sosyal mesleki imaj algıları, içsel iş doyumlarını yordamazken; dışsal iş doyumlarını ve genel iş doyumlarını pozitif yönde yordamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki imaj algıları içsel iş doyumlarını etkilemezken; dışsal iş doyumlarını ve genel iş doyumlarını olumlu ve önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin içsel iş doyumlarının farklı faktörler tarafından etkilendiği söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin imajını pek çok faktörün etkisi altında olmasına rağmen; mesleğin özelliği, sosyal statüsü ve kişisel imaj ve toplumsal düzeyde mesleğe yönelik tutumlar tarafından belirlenmesi dışsal iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Buna göre eğitim sisteminde öğretmenlerin diğer paydaşlar ile ilişkiler, ücretlendirme sistemi ve mesleğin sosyal statüsü öğretmenlerin dışsal doyumunu etkilediği söylenebilir. Örneğin, öğretmenler mesleki gelişimlerinin önündeki engelleri, okul içinde meslektaşlarından ve yöneticilerden yardım alarak, velilerin desteklemesi ve öğrencilerden gelen dönütler ile kendilerini dışsal ve içsel motive ederek aşmaya çalışmaktadır (Özgenel, 2019). Celep (2000) iş tatmininde daha çok ücret, ödül ve terfi gibi dışsal ödüllendirmelerin etkili olduğunu belirtmiştir. Yine öğretmenlerin, mesleklerine yönelik imaj algılarının, iş tatminini etkileyen ücret miktarı ve terfi imkânı, örgüt politikası ve uygulamaları, çalışma arkadaşları ve koşulları, yöneticinin yönetim tarzı, çevre, örgüt desteği ve iş garantisi gibi dış faktörlerden biri olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki imaja yönelik olarak algılarını etkileyen toplumsal statü ve sosyal imaja yönelik algılarının olumlu yönde değişmesi ücret ile ilişkili olabilir. Türk eğitim sisteminde öğretmen maaşlarının OECD ortalamalarına göre iyileştirilmesi ve devlet memuru statüsünde çalışan doktor ve mühendis ücretlerine uygun bir düzenleme yapılması öğretmenlerin toplumsal statüsüne ilişkin algılarını ve iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebilir. Öğretmenlerin mesleki imaj, içsel ve dışsal doyum düzeylerinin artırılması için karar alma süreçlerine katılımlarının etkinleştirilmesi faydalı olabilir. Özellikle, okul içinde öğretmenlerin eğitim ve öğretime yönelik kararlarda söz sahibi olması dışsal iş tatmini açısından önemli bir adım olarak görülebilir. Öğretmenlerin dışsal iş tatminlerini etkileyen kişisel imaj ve toplumsal statüye ilişkin çalışmaların basın yayın organları tarafından desteklenmesi, toplumdaki öğretmen imajına yönelik olumsuz algıların iyileştirilmesi veya var olan olumlu imajın daha da geliştirilmesi için kurumsal iletişim ve kamu spotu çalışmalarına ağırlık

verilebilir. Öğretmenlerin mesleki imaj ve iş doyumuna yönelik bu araştırma İstanbul ili sınırlarında ve niceliksel analiz yöntemine göre yapılmış olup, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki öğretmenleri kapsayan derinlikli görüşmeye dayalı nitel araştırmalar faydalı olabilir.

Kaynaklar

- Akyüz, Y. (1978). Türkiye'de öğretmenin "öğretmen" ve meslek imajı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115-121.
- Aronson, E., Wilson, T. D. ve Akert, R. M. (2012). *Sosyal psikoloji* (O. Gündüz, Çev.). İstanbul: Kaknüs.
- Aydınlioğlu, Ö. (2014). *Kent imajı ve kent imajının ölçümü, Kahramanmaraş kenti imajı üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Bağçeci, B., Çetin B. ve Ünsal S. (2013). Öğretmenlerin mesleki imaj ölçeği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(1), 4-48.
- Balıkçı, M. (2016). *İstanbul ili Şişli ilçesi okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminlerinin araştırılması*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Birnbaum, D. ve Somers M.J. (1986). The influence of occupational image subculture on job attitudes, job performance, and the job attitude-job performance relationship. *Human Relations*, 39(7), 661-673.
- Bolat, İ. O. (2006). *Konaklama işletmelerinde iş görenlerden yansıyan kurumsal imajın analizi ve bir uygulama*. (Doktora tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı.
- Ch'ing-Jiang, L. (1994). Occupational prestige and professional image of teachers in Taiwan: A comparison of three surveys. *Chinese Education & Society*, 27(6), 76-88.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çam, O., Cıtak, E.A., Gümüş, A., Bilge, A. ve Ünal, G. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, S. ve Tekiner, M. A. (2015). Kurumsal imajın temel belirleyicileri: Emniyet teşkilatı örnekleme iç paydaş anketi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 418-440.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ölçülmesi*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Doğan, Ö. (2018). *Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı*. (Doktora tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Eğitim-Bir-Sen. (2004). *Öğretmen sorunları araştırması*. Ankara: Eğitim-Bir Sen.
- Emiroğlu, N. (2000). Sağlık personelinin ve toplumun hemşirelik imajı. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 2(1), 9-18.
- Eren, E. (2016). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28), 107-119.
- EURYDICE (2015). *The teaching profession in Europe practices, perceptions, and policies*. European Commission. <https://www.voced.edu.au/content/ngv:68800> sayfasından erişilmiştir.
- Faragher, E.B., Cass, M. ve Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Fidan, A. (2013). Kişisel ve kurumsal açıdan imaj oluşturma, imaj yaratma ve imaj yenileme süreçlerine ilişkin tespitler ve bireysel/kurumsal imaj oluşturma ve imaj koruma modeli önerisi. *Kent Akademisi, Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi*, 6(3), 63-75.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Gök, F. ve Okçabol, R. (1998). *Öğretmen profili araştırma raporu: Araştırma sonuçları*. Ankara: Eğitim Sen.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127-151.
- Judge, H. (1995). The images of teachers. *Oxford Review of Education*, 21(3), 42-59.
- Karaçoban, Ö. (2019). *Bağımsız muhasebecilerin mesleki imaj alguları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karağözoğlu, G. (2003). *Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış*. Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Karamustafaoğlu, O. ve Özmen, H. (2004). Toplumumuzda ve öğretmen adayları arasında öğretmenlik mesleğine verilen değer üzerine bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 2(6), 34-49.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi. *Yönetim*, 20(63), 59-76.
- Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (Denizli ili Merkezefendi ilçe örneği)*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kılıç, Y. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyum alguları arasındaki ilişki düzeyleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 259-267.

- Kızılcık-Özkan, Z., Ünver, S., Avcıbaşı, İ. M., Semerci, R. ve Yıldız-Fındık, Ü. (2017). Bir grup hemşirelik öğrencisinin mesleğe yönelik imaj algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 19(1), 38-47.
- Klassen, R.M. ve Chiu, M.M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- MEB. (2018). *2016-2017 istatistik verileri*. İstanbul: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü.
- Meral, Ü. (2016). *Demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi: Ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan araştırması (Gaziantep ili Nizip ilçesi)*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ovalıoğlu, N. (2007). *Kurumlarda kimlik ve imaj değişimi süreci: Arçelik firması örneği*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ölçüm, D. ve Polat, S. (2016), Öğretmen imajının kuşaklar bazında değerlendirilmesi. *Journal of Teacher Education and Educators*, 5(3), 361-397.
- Özgenel, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin fenomenolojik bir araştırma. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 2(2), 1-15.
- Özgenel, M., Işık, M. ve Bahat, İ. (2019). Öğretmenlik imajı: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(3), 871-892. 10.30964/auebfd.461440
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin.
- Özüpek, N. (2005). *Kurum imajı ve sosyal sorumluluk*. Konya: Tablet.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Peltekoğlu, F.B. (2016). *Halkla ilişkiler nedir?* İstanbul: Beta.
- Polat, S. ve Arslan, Y. (2015). *Örgütsel yaşamda imaj: İmaj geliştirme ve yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). İstanbul: Nobel.
- Sarıtaş, S.Ç., Derin, N. ve Sarıtaş, S. (2014). Hemşirelik öğrencilerinde mesleki imaj algısının meslekte kalma niyeti üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 29-32.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin.
- Sis-Çelik, A., Pasinlioğlu, T., Kocabeyoğlu, T. ve Çetin, S. (2013). Hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajının belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 147-153.
- Sönmez, E. ve Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4), 2117-2141.
- Stemple, J.D. (2004). *Job satisfaction of high school principals in Virginia* (Doktora tezi). <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/27262/Stempletd%5B1%5D.pdf?sequence=1&isAllowed=y> sayfasından erişilmiştir.

- Surveysystem (2018). *Sample size calculator*. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 142-167.
- Şakar, M. C. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin etik görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- TEDMEM. (2014). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği*. Ankara: TEDMEM.
- Tunçbilek, S. (2016). *Özel eğitim okul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik duygusu ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Ankara örneği*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Uçan, A. (2001). *Türkiye’de öğretmenlik mesleğine genel bakış*. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimde Kalite Paneli. Ankara: MEB.
- Ünsal, S. (2015). *Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler* (Doktora tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ünsal, S. (2018). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2), 111-130.
- Ünsal, S. ve Bağçeci, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3905-3926.
- Vural, Z. (2014). *Sağlık çalışanlarında örgütsel stresin iş tatmini ile ilişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği)*. (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Wood, M.J. ve Brink, P.J. (1998). *Advanced design in nursing research*. California: Sage.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumları ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yozgat, C. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Yazarların Katkı Oranı Beyanı

Hüseyin Onur Cansız yüksek lisans öğrencisi, Doç. Dr. Mustafa Özgenel tez danışmanı olarak katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışmayı destekleyen herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişi bulunmamaktadır.

Çatışma Beyanı

Bu çalışmada, diğer kişi ve kurumlarla yaşanabilecek herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Bildirim

Bu araştırma, 01.01.2020 tarihinden önce yapıldığından etik kurul kararı zorunluluğu yoktur.