



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

Investigation of the Relationship between Preschool Teachers' Job Satisfaction and Parents' Approach

Ahmet Sami Konca
Yurdal Dikmenli

Article Information



CrossMark

DOI: 10.29299/kefad.893677

Received: 09.03.2021

Revised: 01.12.2021

Accepted: 08.12.2021

Keywords:

Preschool Teacher,

Job Satisfaction,

Parent Approach

Abstract

This study aimed to investigate the association between preschool teachers' job satisfaction and parents' approach to the teachers. First, teachers' job satisfaction and parents' approach were described. Then the association between the job satisfaction and parents' approach was investigated. The sample of the study consisted of 288 preschool teachers who worked in an early childhood service in the city center of Kayseri. Minnesota Job Satisfaction Scale and Parent Approach Scale were used to collect data in the study. In addition, an information form was used to collect demographic information of the preschool teachers. Percentage, frequency, mean, standard deviation, minimum and maximum statistics were used to describe the data. Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, t statistics, and Pearson correlation analysis were also used in the study. Results of the study revealed that preschool teachers had high level of job satisfaction and parent approach. While gender of the teachers statistically influenced teachers' parent approach, type of early childhood service influenced teachers' job satisfaction. Besides, positive significant correlations between teachers' age and parent approach, and between parents' approach and job satisfaction of teachers were revealed in the study.

Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumu ve Veli Yaklaşımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Makale Bilgileri



CrossMark

DOI: 10.29299/kefad.893677

Yükleme: 09.03.2021

Düzeltilme: 01.12.2021

Kabul: 08.12.2021

Anahtar Kelimeler:

Okul öncesi öğretmeni,

İş doyumu,

Veli yaklaşımı

Öz

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile veli yaklaşımları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ile veli yaklaşım düzeyleri betimlenmiş, daha sonra da öğretmenlerin iş doyumları ile veli yaklaşım düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi Kayseri il merkezinde faaliyet gösteren okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan 288 okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma süresince veri toplamak amacıyla öğretmenlere Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDO) ile Veli Yaklaşımları Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin demografik bilgilerini elde etmek amacıyla, yaş, mesleki kıdem, cinsiyet ve çalıştıkları okul türünü belirlemeye yönelik 4 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Bu çerçevede toplanan verileri betimlemek amacıyla yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi, bağımsız örneklem için t testi ve Pearson korelasyon analizleri kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre okul öncesi öğretmenlerinin yüksek düzeyde iş doyum ve veli yaklaşımlarına sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyetlerinin veli yaklaşımı ile çalıştıkları kurum türünün iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğu yapılan analizler sonucunda belirlenmiştir. Ayrıca, okul öncesi öğretmenlerinin yaşları ile veli yaklaşımları arasında pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, okul öncesi öğretmenlerinin veli yaklaşımı artarken iş doyumlarının arttığı, veli yaklaşımlarının azalması durumunda iş doyumlarının da azaldığı belirlenmiştir.

Sorumlu Yazar : Ahmet Sami Konca, Dr. Öğr. Üyesi, Erciyes Üniversitesi Okul Öncesi Eğitimi ABD, Türkiye, samikonca@erciyes.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-6423-6608.

Yurdal Dikmenli, Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sınıf Eğitimi ABD, Türkiye, dikmenliy@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0003-3738-3095.

Atıf için: Konca, A. S., & Dikmenli, Y. (2021). Okul öncesi öğretmenlerin iş doyum ve veli yaklaşımları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2005-2035.

Giriş

Hizmet sektöründe eğitimin önemli bir yeri olup bu sektörün lokomotifi olarak görülebilir. Çünkü kaliteli hizmet üretimi için çalışanların iyi eğitim alması ve süreç içinde hizmet içi eğitimler ile değişen ve gelişen dünyaya uyarlamaları için kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bu nedenle hizmet sektörünün temelini eğitim sektörü oluşturmaktadır. Çalışanların daha verimli ve kaliteli iş çıkara bilmeleri için işlerine yönelik tutumlarının olumlu ve iş doyum düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir.

İş doyumunu; çalışanın işine karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Türk, 2007; Weiss 2002). Bu duygusal tepkiler dışa vurum ile anlaşılabilir (Smadov, 2006). Dışa vurum olumlu olduğu zaman iş doyum düzeyi yüksek, olumsuz olduğu zaman ise iş doyum düzeyi düşük olmaktadır. Çünkü çalışanların motivasyonu ve verimliliği, onların yapmış oldukları işten tatmin oluşları ve mutlulukları ile alakalı bir durumdur (Hackman ve Oldham, 1975). Bu nedenle sağlık insanın fiziksel durumu için ne kadar önemli ise çalışanın genel durumu için iş doyumunu da o kadar önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Öğretmenlerin hitap ettikleri kesimin öğrenciler olduğu düşünüldüğünde onların iş doyumları daha da önemli hale gelmektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ekonomik durumları, çalıştıkları yerler ve sosyal ilişkileri, çalıştığı kurumun kamu ya da özel sektör olması, okul idaresinin tutumu ve yarattıkları fırsatlar, cinsiyeti, hizmet yılı ve yaşı, medeni durumu, iş yerine ulaşım imkanları ve güvenlik ile veliler ile olan ilişkileri etkileyebilmektedir (Eğinli, 2009; Sevimli ve İşcan, 2005). Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmeleri ve verimli olabilmeleri için güdülenmeleri, çalıştıkları ortamlarda sosyal adaletin olması, fırsat eşitliğini olması, ekonomik sıkıntılara yönelik çözüm üretilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin beklentileri ve duygusal durumları, maddi yönden elde ettiklerinden daha önemli olduğundan çalışmaların hedefi daha çok iş doyumsuzluğu, buna neden olan faktörler ve bunların önlenmesine yöneliktir (Kazanç, 1998). Çünkü öğretmenlerin iş doyumunu çalıştığı yer, iş yükü, öğrenci sayısı, iş yerine aidiyet duygusu, mesleki bilgi ve beceri, mesleki başarı düzeyi, okulun fiziki ve sosyal imkanları, okulun kurumsal iklimi, cinsiyet özellikleri, medeni durumu, yaşı, hizmet yılı, taltif ve terfi, ekonomik doygunluk, eğitim-öğretim materyalleri, teknolojik altyapı, ulaşım imkanları, sağlık, güven ve güvenlik, stres, tükenmişlik, motivasyon ve tutumları etkileyebilmektedir (Aydın, 2004; Bostancı ve Kayaalp, 2011; Ersoy, 2006; Gafa ve Dikmenli, 2019; Hatipoğlu ve Kavas, 2016;; Hoy ve Miskel, 1987; Karabektaş, 2004; Yüzgeç, 2008). Bunlara ek olarak öğretmenlerin veli yaklaşımları da onların iş doyum düzeylerini etkileyebilmektedir. Okulun işlevsel özelliğini yerine getirebilmesi için yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli sürekli bir etkileşim ve iletişim içinde olmak zorundadır. Okulun amaçlarına ulaşması formal iletişim ağının sağlıklı kurulmasına bağlıdır. Velilerin okul ve

öğretmenlerle iyi ilişkiler kurması hem çocuğun okulu sevmesine ve iyi eğitim almasına hem de öğretmenlerin başarısına ve iş doyum düzeylerine olumlu etki etmektedir.

Okul öncesi öğretmenleri çocukların formal eğitim kurumlarında ilk karşılaştıkları öğretmenler olup onların biçimlendirilmesinde, kişisel ve sosyal gelişimlerinin sağlanmasında önemli bir yere sahiptirler. Bu nedenle onlara bu özellik ve nitelikleri verebilecek olan öğretmenlerin mesleki açıdan donanımlı olan, her şeyden önce işini seven ve iş doyumuna ulaşmış öğretmenler olması gerekmektedir. Çünkü mesleki açıdan doyuma ulaşamamış olan öğretmenlerin öğrencilerine de pek fazla katkı sunamayacağı öngörülebilir. Hollingsworth ve Hoover (1999), anne ve babayı evdeki ilk eğitimci olarak görmektedir. Veliler çocuklarını çeşitli metotlarla eğitmeye çalıştıkları için öğretmenin okulda öğrencisine kazandırdığı olumlu bir davranışı isteyerek veya istemeyerek kolayca bozabilmektedirler. Bundan dolayı öğretmenler ve eğitimciler anne ve babanın evdeki önemini daha iyi anlamış durumdadırlar (Çelenk, 2013). Bu özelliği ile öğretmenlerin performansları ve iş doyumları üzerinde öğretmen-veli ilişkisi ve yaklaşımları da önem kazanmaktadır.

Literatür incelendiğinde, iş doyumunu üzerine pek çok araştırma yapıldığı ve yapılan bu araştırmaların ilk olarak eğitim kurumları dışındaki çalışanlar üzerinde yoğunluk kazandığı gözlenmektedir (Akarsu, 2016; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Çevik ve Korkmaz, 2014; Eğinli, 2009; Keser, 2006; Küçük, 2014; Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Yelboğa, 2007; Yıldırım, 2007). Ancak son dönemlerde ise öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik çalışmaların ağırlık kazandığı görülmektedir (Çifçi ve Dikmenli, 2015; Demirtaş ve Nacar, 2018; Fırat ve Cula, 2016; Filiz, 2014; Gafa ve Dikmenli, 2019; Şahin, 2013; Şahin ve Dursun, 2009; Terzi, 2017; Torun, 2020; Türkçapar, 2012; Yılmaz, 2012; Yılmaz ve Ceylan, 2011). Yapılan bu araştırmalarda çeşitli kademelerde görev öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülürken mesleki kıdem, yaş gibi demografik özellikleri ile iş yaşamında yalnızlık gibi okul atmosferiyle ilgili bazı faktörlerin iş doyumlarını etkilediği belirlenmiştir (Gafa ve Dikmenli, 2019; Torun, 2020). Bunlara ek olarak, velilerin öğretmenlere yönelik yaklaşımlarının öğretmenlerin performansları üzerinde etkili olduğu ve öğretmenlerin cinsiyet, kıdem gibi bazı demografik özelliklerinin velilerin yaklaşımlarını etkileyebildiği vurgulanmaktadır (Han ve Aydın, 2019). Bu bağlamda, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili doyum ya da doyumsuzlukları velilerin yaklaşımlarıyla bir araya geldiğinde öğretmenlerin sınıf içi performanslarını etkileyen önemli bir bileşen haline gelebilmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının ve veli yaklaşımının yapıcı olmasının öğrenci eğitimine olumlu yansımalarının olacağı ve dönütlerinin çocukların eğitimine faydalı olacağına inanıldığı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve veli yaklaşımları incelenmiş, aşağıda yer alan araştırma sorularına cevap aranmıştır.

- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ve veli yaklaşımları ne düzeydedir?

- Okul öncesi öğretmenlerinin hangi demografik özellikleri iş doyumları ve veli yaklaşımlarını etkilemektedir?
- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ve veli yaklaşımları arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Bu nicel araştırma ilişki tarama modeli olarak yürütülmüştür. İlişkisel tarama modelinde, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişim varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2005). Bu bağlamda, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ile veli yaklaşım düzeyleri betimlenmiştir. Daha sonra da öğretmenlerin iş doyumları ile veli yaklaşım düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini Kayseri il merkezinde faaliyet gösteren okul öncesi eğitim kurumlarında 2019-2020 eğitim öğretim yılında çalışan 288 okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Öğretmenlere ait demografik bilgiler aşağıda yer alan tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlere ait demografik bilgiler (n=288)

Cinsiyet	Yaş (yıl)	Mesleki Kıdem			
Kadın	%87,8	Minimum 23	1-5 yıl	%39,9	
Erkek	%12,2	Maximum 55	6-10 yıl	%24,8	
		Ortalama 32,46	11-15 yıl	%17,1	
		Std. Sapma 8,55	16 yıl ve üzeri	%18,2	
Çalışılan Kurum					
Devlet Kurumu	%65,3				
Özel Kurum	%34,7				

Veri Toplama Araçları

Araştırma süresince veri toplamak amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) (Baycan, 1985) ile Veli Beklenti Ölçeği (Hatipoğlu and Kavas, 2016) kullanılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin demografik bilgilerini elde etmek amacıyla, yaş, mesleki kıdem, cinsiyet ve çalıştıkları okul türünü belirlemeye yönelik 4 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır.

MİDÖ Weiss ve ark tarafından 1967 yılında geliştirilmiş, Baycan (1985) tarafından ise Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 12 maddelik "İçsel Doyum" ve 8 maddelik "Dışsal Doyum" alt boyutlarından oluşmaktadır. İçsel doyum yapılan işin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa fırsat vermesi; dışsal doyum ise çalışma ortamı, iş arkadaşları, ücret, yönetim gibi faktörleri kapsamaktadır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,77 olarak hesaplanmıştır. MİDÖ'nün tamamından alınabilecek puanlar 20 ile 100; içsel doyum alt boyutu puanları 12 ile 60 ve dışsal doyum alt boyutu puanları ise 8 ile 40 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar artan iş doyumunu gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar ise iş doyumunun düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Veli Yaklaşım Ölçeği (VYÖ) Hatipoğlu ve Kavas (2016) tarafından geliştirilmiştir. Öğretmenlere uygulanan 20 maddelik ölçek 11 maddelik “Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım” ile 9 maddelik “Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım” alt boyutlarından oluşmaktadır. Geliştirme sürecinde yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %55,75’ini açıkladığı, Cronbach Alpha değerinin 0,708 olduğu tespit edilmiştir. Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım alt boyutundan alınan yüksek puan artan düzeyde olumlu ve bilgilendirici yaklaşıma işaret ederken Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım alt boyutundan alınan yüksek puan azalan düzeyde olumsuz ve tenkit edici yaklaşımı temsil etmektedir. Ölçeğin tamamından alınan puanın yüksekliği, velilerin yaklaşımlarının pozitif yönüne işaret etmektedir.

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde toplanan verileri betimlemek amacıyla yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi, bağımsız örneklem için t testi ve Pearson korelasyon analizleri yapılmış, anlamlılık derecesi 0,05 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliğini tespit etmek için ölçeklerde yer alan alt boyutların iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. MİDÖ’de yer alan İçsel Doyum ve Dışsal Doyum alt boyutları ile ölçeğin toplamına ait Cronbach Alpha değerleri sırasıyla 0,932, 0,899 ve 0,950 olarak tespit edilmiştir. VYÖ alt boyutları olan Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım ile Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım’a ait olan Cronbach Alpha değerleri ise 0,903 ve 0,834 olarak belirlenmiştir. VYÖ’ye ait genel Cronbach Alpha değeri 0,833 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre araştırmada elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Etik İzinleri

Bu araştırmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde öngörülen bütün kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığında yer alan eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Bulgular

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular yer almaktadır. Öncelikle okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve veli yaklaşım düzeyleri sunulmuştur. Daha sonra öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem ve çalışılan kurumun iş doyumunu ve veli yaklaşım düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin yaşı ile iş doyumunu ve veli yaklaşım düzeyleri arasındaki ilişki ve öğretmenlerin

iş doyumunu ile veli yaklaşım düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen korelasyon analizi sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Veli Yaklaşım Düzeyleri

Bu bölümde birinci araştırma sorusuyla ilişkili olarak okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve veli yaklaşım düzeyleri sunulmuştur. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerine ait bilgiler Tablo 2’de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi okul öncesi öğretmenlerinin içsel doyum alt puanları 19 ile 60 arasında değişmektedir. İçsel doyum düzeyine ait veriler incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin %4,9’unun düşük düzey içsel doyuma, %6,6’sının orta düzey içsel doyuma ve %88,5’inin ise yüksek düzey içsel doyuma sahip oldukları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin içsel doyum ortalamaları ise $\bar{X}=49,21$ ile yüksek düzey doyuma sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 2. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri

Alt Boyutlar		Düşük	Orta	Yüksek	Min.	Mak.	\bar{X}	S	
İş Doyumu Alt Bileşenleri	İçsel Doyum	Aralık	12-27	28-43	44-60				
		f	14	19	255	19	60	49,21	8,50
		%	4,9	6,6	88,5				
	Dışsal Doyum	Aralık	8-18	19-29	30-40				
		f	24	81	183	10	40	30,67	6,53
		%	8,3	28,1	63,6				
Toplam	Aralık	20-47	48-75	76-100					
	f	16	59	213	31	100	78,84	14,23	
	%	5,6	20,5	73,9					

Okul öncesi öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutu puanları 10 ile 40 arasında değişmektedir. Dışsal doyum düzeyine ait veriler incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin %8,3’ünün düşük düzey dışsal doyuma, %28,1’inin orta düzey dışsal doyuma ve %63,6’sının ise yüksek düzey dışsal doyuma sahip oldukları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin dışsal doyum ortalamaları ise $\bar{X}=30,67$ ile yüksek düzey doyuma sahip oldukları söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum toplam puanları 31 ile 100 arasında değişmekte; ortalaması ise 78,84’tür. İş doyumunu düzeyine ait veriler incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin %5,6’sının düşük düzey iş doyumuna, %20,5’inin orta düzey iş doyumuna ve 73,9’unun ise yüksek düzey iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ortalamalarına bakıldığında ise $\bar{X}=78,84$ ile yüksek düzey doyuma sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 3. Okul öncesi öğretmenlerinin veli yaklaşım düzeyleri

Alt Boyutlar			Düşük	Orta	Yüksek	Min.	Mak.	\bar{X}	S
Veli Yaklaşımı Alt Bileşenleri	Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	Aralık	11-25	26-40	41-55				
		f	9	53	226	21	55	44,65	7,33
		%	3,1	18,4	78,5				
	Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	Aralık	9-20	21-32	33-45				
		f	12	29	247	13	45	36,72	6,05
		%	4,2	10,1	85,7				
Toplam	Aralık	20-47	48-75	76-100					
	f	0	66	222	52	99	81,37	9,56	
	%	0	22,9	77,1					

Yukarıda yer alan Tablo 3'te okul öncesi öğretmenlerinin veli yaklaşım düzeyleri yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi okul öncesi öğretmenlerinin Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım alt puanları 21 ile 55 arasında değişmektedir. Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım düzeyine ait veriler incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin %3,1'inin düşük düzey, %18,4'ünün orta düzey ve %78,5'inin ise yüksek düzey Olumlu ve Bilgilendirici Veli Yaklaşım puanlarına sahip oldukları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin bu alt boyutta puan ortalamaları ise $\bar{X} = 44,65$ ile yüksek düzeyde olumlu ve bilgilendirici veli yaklaşımına sahip oldukları söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım alt boyutu puanları 13 ile 45 arasında değişmektedir. Veriler incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin %4,2'sinin düşük düzey, %10,1'inin orta düzey ve %85,7'sinin ise yüksek düzey Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım puanlarına sahip oldukları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin bu alt boyuta ait puan ortalamaları ise $\bar{X} = 36,72$ ile yüksek düzeyde olumsuz ve tenkit edici yaklaşım puanlarına sahip oldukları söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin veli yaklaşım toplam puanları 52 ile 99 arasında değişmektedir. Toplam puana ait veriler incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin %0'ının düşük düzey veli yaklaşımına, %22,9'unun orta düzey veli yaklaşımına ve %77,1'inin ise yüksek düzey veli yaklaşımına sahip oldukları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ortalamalarına bakıldığında ise $\bar{X} = 81,37$ ile yüksek düzey veli yaklaşımına sahip oldukları söylenebilir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Veli Yaklaşımlarını Etkileyen Faktörler

İkinci araştırma sorusunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ve veli yaklaşımlarını etkileyen demografik özellikleri yer almaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ve veli yaklaşımları üzerinde cinsiyetin etkisini inceleyen Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş doyumları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre ($U=4290,00$, $p>,05$) kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre cinsiyetin okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları üzerine etkisi olmadığı söylenebilir.

Tablo 4. Okul Cinsiyetin iş doyumu ve veli yaklaşımlarına etkisini inceleyen Mann Withney U testi sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İş Doyumu	Kadın	253	145,04	36696,00	4290,00	,766
	Erkek	35	140,57	4920,00		
Veli Yaklaşımı	Kadın	253	149,89	37923,00	3063,00	,003
	Erkek	35	105,51	3693,00		

Tablo 4 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerin cinsiyetlerinin veli yaklaşımları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre (U=3063,00, p<,05) kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre kadın okul öncesi öğretmenlerinin erkek okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde veli yaklaşımına sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 5'te okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin iş doyumu üzerine etkisini inceleyen Kruskal Wallis H testi sonuçları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin mesleki iş doyumu düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, mesleki kıdem iş doyumu üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür [χ^2 (3) =5,546; p>,05]. Bu sonuca göre mesleki kıdem okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 5. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyumu ve veli yaklaşımlarına etkisini inceleyen Kruskal Wallis H testi sonuçları

	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
İş Doyumu	1-5 yıl	114	136,04	3	5,546	,136
	6-10 yıl	71	136,43			
	11-15 yıl	49	167,08			
	16 yıl ve üzeri	52	147,28			
Veli Yaklaşımı	1-5 yıl	114	132,17	3	6,615	,085
	6-10 yıl	71	141,07			
	11-15 yıl	49	167,65			
	16 yıl ve üzeri	52	148,90			

Tablo 5'te yer alan, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin veli yaklaşımları üzerine etkisini inceleyen Kruskal Wallis H testi sonucunda, mesleki kıdem veli yaklaşım puanları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür [χ^2 (3) =6,615; p>,05]. Bu sonuca göre, mesleki kıdem okul öncesi öğretmenlerinin veli yaklaşımları üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türlerinin iş doyumu ve veli yaklaşımları üzerine etkisini inceleyen bağımsız örneklem için t testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türünün iş doyumu üzerine etkisini inceleyen bağımsız örneklem için t testi sonucuna göre, devlet kurumunda (\bar{X} =80,34) çalışan okul öncesi öğretmenlerin puanları ile özel kurumda (\bar{X} =76,10) çalışan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür (t (1, 286) =2,433; p<,05).

Bu sonuca göre devlet kurumlarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 6. Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türünün iş doyumuna ve veli yaklaşımlarına etkisini inceleyen bağımsız örneklem için t testi sonuçları

		n	\bar{X}	SS	Sd	t	p
İş Doyumu	Devlet	190	80,34	12,37	286	2,433	,016
	Özel	98	76,10	16,80			
Veli Yaklaşımı	Devlet	190	81,62	9,59	286	,599	,550
	Özel	98	80,90	9,52			

Tablo 6 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türünün veli yaklaşımı üzerine etkisini inceleyen bağımsız örneklem için t testi sonucuna göre, devlet kurumunda ($\bar{X}=81,62$) çalışan okul öncesi öğretmenlerin puanları ile özel kurumda ($\bar{X}=80,90$) çalışan okul öncesi öğretmenlerin iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür ($t(1, 286) = ,599; p > 0,05$). Bu sonuca göre okul öncesi öğretmenlerin çalıştıkları kurum türlerinin veli yaklaşımları üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

Son araştırma problemi ise okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumuna ve veli yaklaşımları arasındaki ilişkinin olup olmadığıdır. Tablo 7’de okul öncesi öğretmenlerinin yaşı ile iş doyumuna ve veli yaklaşımları, iş doyumları ile veli yaklaşımları arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur. Tablo 7’de görüleceği üzere, okul öncesi öğretmenlerinin yaşları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($r = ,079, p > ,05$). Ancak, yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin yaşları ile veli yaklaşımları arasında, pozitif yönde zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = ,155, p < ,05$).

Tablo 7. Okul öncesi öğretmenlerinin yaşları, iş doyumuna ve veli yaklaşım ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	n	r	p
Yaş X İş Doyumu	288	,079	,191
Yaş X Veli Yaklaşımı	288	,155	,009
İş Doyumu X Veli Yaklaşımı	288	,416	,000

Tablo 7’de sunulan, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ile veli yaklaşımları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında, pozitif yönde güçlü ve istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = ,416, p > ,05$). Bu sonuca göre, okul öncesi öğretmenlerinin veli yaklaşımı artarken iş doyumlarının arttığı, veli yaklaşımlarının azalması durumunda iş doyumlarının da azaldığı söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ve veli yaklaşımlarını incelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda öğretmenler cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve çalıştığı kurumun kamu ya

da özel sektör olması değişkenleri bakımından değerlendirilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumları ile veli yaklaşımları arasındaki ilişki de araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre, okul öncesi öğretmenlerinin hem yüksek düzey içsel ve dışsal doyuma hem yüksek düzeyde iş doyum düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun oluşmasında okul öncesi öğretmenleri arasında iyi bir sosyal iletişim ve birlikteliğin etkili olduğu düşünülmektedir. Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir (Azimi ve Akan, 2019; Bakır ve Aslan, 2017; Başaran, 2017; Gafa ve Dikmenli, 2019; İdi, 2017; Özarı ve Alizada, 2017; Sağlam, 2016). Ayrıca literatürde öğretmenlerin orta düzey iş doyum düzeylerine sahip oldukları çalışmalar da bulunmaktadır (Çanak, 2014; Dikmenli ve Çifçi, 2015; Erdoğan, 2017; Karakuzu, 2013; Ünal, 2015). Diğer meslek gruplarında iş doyum düzeyleri farklılık göstermekle beraber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri genel olarak yüksek düzey bazılarında ise orta düzey iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Bunun sebebi ise öğretmenlerin ürettikleri hizmetten yararlanan kesimin küçük çocuklar ve gençler olduğu düşünüldüğünde onların vermiş olduğu manevi doyumun diğer mesleklerden daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine yönelik veli yaklaşımları incelendiğinde olumlu ve bilgilendirici yaklaşım, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım ile bunların toplamından oluşan veli yaklaşım düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, veliler okul öncesi öğretmenlerine olumlu yaklaşırken, onları tenkit edici ve olumsuz yaklaşımlar sergilemedikleri, bunun sonucunda ise okul öncesi öğretmenlerine yönelik yaklaşımın pozitif yönde olduğu söylenebilir. Hatipoğlu ve Kavas (2016) tarafından yapılan çalışmada da bu bulgulara paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Okul öncesi öğretmenleri formal eğitimin başlangıç noktasında küçük yaş grubu çocuklar ile çalıştıkları için öğretmen-veli ilişkilerinin daha güçlü olması gerekliliğini zorunlu kılmaktadır. Veliler küçük yaş grubundaki çocuklarının iyi eğitim almalarını ve gelişim evrelerinin doğru bir şekilde takibini yapabilmeleri için öğretmenler ile güçlü bir iletişim ve iş birliği içinde olmalarını gerektirmektedir. Olumlu ve bilgilendirici veli yaklaşımını, öğretmen ile doğru iletişim kurma, toplantılara katılma, karşılaştıkları sorunlara yönelik fikir alma, okul veya sınıf etkinliklerine katılma, dostça yaklaşma, değer verme ve öğretmene güvenme etkilemektedir (Hatipoğlu ve Kavas, 2016). Bu nedenle velilerin okul öncesi öğretmenlerine yönelik yaklaşımlarının düşük olması durumunda öğretmen ile iletişim ve etkileşim eksikliği doğacağı için çocuklarının eğitimi ve gelişimi konusunda yeterli ilgi ve alaka içinde olamayacakları söylenebilir. Ayrıca, öğretmenlere yönelik veli yaklaşımlarının sınıf içi performansları ve öğrencilerin öğrenmeleri üzerine etkileri ortaya koyulmuştur (Güven ve Sezer, 2020). Gelişimin en hızlı olduğu ve çocukların gelecekteki yaşamını önemli ölçüde etkileyen okul öncesi eğitimde öğretmenlere yönelik velilerin yaklaşımlarının çocukların üzerine yansımaları göz önünde bulundurulması gereken bir husus olmaktadır.

Yapılan analizler neticesinde okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu üzerinde cinsiyetin etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir (Boğa, 2010; Gündüz, 2008; Karademir, 2016; Karaduman, 2013; Keser, 2005; Özdöl, 2008; Türkçapar, 2012; Yelboğa, 2008; Yılmaz ve Aslan, 2013). Ancak, bazı çalışmalarında kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit edilmiş olup, bu sonuçlar araştırma bulguları ile çelişmektedir (Akhtar, Hashmi ve Naqvi, 2010; Ololube, 2006; Özdevecioğlu, 2003). Bazı çalışmalarda öğretmenlerin cinsiyetinin kadınların lehine anlamlı farklılığa sebep olmuş olması, öğretmenlik mesleğinde kadınların çalışma saatlerinin uygun olması ve tatil süresinin uzun olması gibi nedenler dolayı öğretmenlerin aileleri ile fazla zaman geçirebilme şanslarının artması böyle bir farklılığa neden olarak gösterilebilir.

İş doyumunu üzerinde etkisi olmamasına rağmen, okul öncesi öğretmenlerin cinsiyetlerinin veli yaklaşımları üzerine kadın okul öncesi öğretmenlerinin erkek okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki bazı araştırmaların sonuçları da bu sonucu desteklemektedir (Han, 2019; Hatipoğlu ve Kavas, 2016; Minke ve arkadaşları, 2014). Çünkü velilerin bayan öğretmenlere karşı daha olumlu ve bilgilendirici yaklaşım sergilediği ifade edilmektedir (Han, 2019). Ayrıca okul öncesi erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenlerin veli yaklaşımlarının daha yüksek olmasında okul öncesi öğretmenliğinin genel olarak toplum nezdinde kadın mesleği gibi görülmesinden ve öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun kadınlardan oluşmasından kaynaklanabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin iş doyumları ve veli yaklaşımları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki bazı araştırmaların sonuçları da bu sonucu desteklemektedir (Azimi ve Akan, 2019; Boğa, 2010; Özdöl, 2008; Öztürk, 2006; Türkçapar, 2012; Türkoğlu, 2008; Wright, 2005). Ancak bazı çalışmalarda ise mesleki kıdem iş doyumuna etkisin olduğu ve genel olarak mesleki kıdem arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı sonuçları ile karşılaşılmaktadır (Çelik, 2008; Demirel, 2006; Duman, 2006; Gupta ve Gehlawat, 2013). Ayrıca, literatürde mesleğe yeni başlamış ve emekliliği yaklaşmış olan öğretmenler ile veliler arasındaki ilişki düzeyinin düşük olduğuna dair sonuçlar da bulunmaktadır (Graham-Clay, 2005; Koç, 2018). Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklı olarak çocukların geleceğe hazırlanması, şekillenmesi, kimlik kazanması ve bilgilerle donatılmasına yönelik hizmet verildiği için hizmetin başından itibaren öğretmenler üzerinde olumlu tutum ve algı oluşturduğu için iş doyumunu ile kıdem arasında farklılık oluşmamış olabilir. Ancak bazı çalışmalardaki iş doyumunu ile hizmet süresi arasındaki farkın oluşmasında ise kıdemi düşük olan öğretmenlerin mesleki kaygılarının olması, meslek içinde yeni olmaları dolayısıyla ile çalışma ortamlarına adaptasyon sağlayamamaları ve hayat düzenlerini henüz tam olarak kuramamaları gibi birçok sorunla karşılaşmalarına bağlanabilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türlerinin iş doyumunu ve veli yaklaşımları üzerine devlet kurumlarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin özel kurumlarda çalışan okul öncesi

öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki bazı araştırmaların sonuçları da bu sonucu desteklemektedir (Han, 2019;). Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin özel okulda çalışan meslektaşlarına göre okul iklimi açısından daha pozitif olduğu ifade edilmektedir (Han, 2019; Karaköse ve Kocabaş, 2006). Çünkü özel kurumlarda çalışan öğretmenler başta iş garantisi olmadığı için risk altında bulunmaları ayrıca iş yükünün fazla olması, velilerin okullara ücret ödemesinden dolayı onlara ve yönetime karşı sorumluluklarını artırması, ücret politikalarındaki tutarsızlıklar ve öğretmenlerin iş yerindeki sorunlara karşı sorumlu tutulmaları ve stres gibi nedenlerden dolayı özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi kamuda çalışan öğretmenlere göre düşük kalabilmektedir. Ancak literatüre bu sonucu desteklemeyen birçok araştırma bulunmaktadır (Kağan, 2010; Kaya, 2009; Sönmezer ve Eryaman, 2008). Sonuçlardaki bu tutarsızlığın sebebi özel eğitim kurumunun kurumsal yapısı, fiziki koşullar, velilerin profilleri, öğretmenlerin farklı branş ve sosyo-ekonomik çevreden olmaları gösterilebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türünün veli yaklaşımları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bazı araştırmaların sonuçları da bu sonucu desteklemektedir (Han, 2019). Okul öncesi öğretmenlerinin küçük yaştaki çocuklarla çalışmaları, velilerin çocuklarının iyi eğitim almasını istemeleri öğretmen-veli iletişim ve etkileşimini güçlendirmektedir. Ayrıca velilerin çocukları ile ilgili sorunlarında öğretmenlerden fikir almaları, okul öncesi çocukların veliler tarafından takibinin daha iyi yapılması, toplantılara etkin katılmaları, öğretmenlerin veliler tarafından takdir edilmeleri, öğretmene değer verme ve çocukları konusunda onlara güvenme gibi nedenlerle çalışılan kurum ister kamu ister özel olsun velilerin yaklaşımında fark yaratacak kadar önemli bir değişikliğe sebep olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin yaşları ile veli yaklaşımları arasında, pozitif yönde zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre okul öncesi öğretmenlerinin yaşları arttıkça veli yaklaşım düzeyleri de ona paralel bir şekilde artmaktadır. Bu durum öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmelerine, mesleki olarak deneyimlerinin artmasına, iletişim becerilerini geliştirmelerine ve kendi hayatlarında belli doygunluğa ulaşmalarına bağlanabilir. Bunun yanı sıra, okul öncesi öğretmenlerinin veli yaklaşımı artarken iş doyumlarının arttığı, veli yaklaşımlarının azalması durumunda iş doyumlarının da azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş doyum düzeyleri arttıkça çevreleri ile iletişimleri güçlenmekte, mesleki olarak olumlu tutuma sahip olmakta, yaptığı işten haz almakta ve iş ve sosyal arkadaşlıkları gelişerek iş yaşamında yalnızlık düzeyleri azalmaktadır (Gafa ve Dikmenli, 2019; Han, 2019; Hatipoğlu ve Kavas, 2016). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin artmasından dolayı öğrencilerine daha faydalı işler yaparak eğitimlerine daha fazla katkı yapmaktadırlar. Bunun sonucunda da velilerin takdirini kazanarak kendilerine karşı olumlu algı ve tutum geliştirdikleri söylenebilir.

Bu araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerine yönelik velilerin olumlu yaklaşımlarının olduğu ve okul öncesi öğretmenin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Diğer eğitim kademelerinin aksine, okul öncesi eğitimin öğretmenlerin iş doyumunu ve velilerin yaklaşımları açısından güçlü olduğu ortaya koyulmuştur. Ancak, öğretmenlerin iş doyumunu ve velilerin yaklaşımlarının çalıştıkları kurum türü, yaşları veya cinsiyetlerinden etkilenmesi üzerinde durulması gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda özel sektörde çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları, veli yaklaşımları ve bu değişkenlerin performansları üzerine etkisine odaklanılması önerilmektedir. Ayrıca, kamu ve özel sektörde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin yaklaşık %7'si erkeklerden oluşmaktadır (MEB, 2021). Bu doğrultuda, erkek okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ve velilerin yaklaşımlarının derinlemesine incelenmesi araştırmacılar tarafından önerilmektedir.



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 - 1037

ENGLISH VERSION

Introduction

Education has an important place in the service sector, and can be considered as the locomotive of this sector. Because employees must receive good training and develop themselves to adapt to the changing and developing world with in-service trainings in the process for the production of quality services. For this reason, the education sector makes up the basis of the service sector. It is expected that employees have positive attitudes towards their jobs and high job satisfaction levels so that they can produce more productive and quality work.

Job satisfaction is defined as a positive or negative emotional reaction that the employee feels towards his/her job (Türk, 2007; Weiss, 2002). These emotional reactions can be understood with expression (Smadov, 2006). When the expression is positive, the job satisfaction level is high, and when it is negative, the job satisfaction level is low. Because the motivation and productivity of the employees is associated with their satisfaction and happiness from the work they do (Hackman and Oldham, 1975). For this reason, job satisfaction is as important for the general condition of employees as health is for the physical condition of an individual (Sevimli and Işcan, 2005).

Considering that the audience that teachers address is students, their job satisfaction becomes even more important. The job satisfaction levels of teachers may affect their economic status, places they work, and their social relations, whether the institution they work in is public or private, the attitudes of the school administration and the opportunities they create, their gender, years of service, age, marital status, transportation opportunities to their workplaces, and their relations with safety and parents. (Eğinli, 2009; Cüte and Işcan, 2005). For this reason, it is necessary for teachers to be motivated to achieve job satisfaction and be productive, have social justice at working place, have equality of opportunity, and find solutions for their economic problems.

Since the expectations and emotional conditions of teachers are more important than what they earn in financial terms, the purpose of previous studies is mostly about job dissatisfaction, the underlying factors and their prevention (Kazanç, 1998). Because the job satisfaction of teachers can be affected by their place of work, workload, number of students, sense of belonging to their workplaces, professional knowledge and skills, level of professional success, physical and social facilities of their schools, institutional climate of the school, gender characteristics, marital status, ages, years of service, award and promotion, economic satisfaction, educational materials, technological infrastructure,

transportation opportunities, health, trust and security, stress, burnout, motivation and attitudes (Aydın, 2004; Bostancı and Kayaalp, 2011; Ersoy, 2006; Gafa and Dikmenli, 2019; Hatipoğlu and Kavas, 2016; Hoy and Miskel, 1987; Karabektaş, 2004; Yüzgeç, 2008). In addition to these, teachers' and parents' approaches might also affect their job satisfaction levels. For the school to fulfill its functional feature, the administrator, teacher, student, and parents must be in constant interaction and communication. Achieving the goals of the school depends on the accurate establishment of the formal communication network. The fact that parents establish good relations with the school and teachers affects positively the love of school of the child and good education, as well as the success of teachers and their job satisfaction levels.

Preschool teachers are the first individuals children meet in formal education institutions, and they have an important place in "forming" them and ensuring their personal and social development. For this reason, teachers who can give them these characteristics and qualifications must be equipped professionally, firstly, love their job and have job satisfaction. Because it can be predicted that teachers with no professional satisfaction will not be able to contribute much to their students. Hollingsworth and Hoover (1999) considered parents as the first educators at home. Since parents try to educate their children with various methods, they can easily disrupt a positive behavior that the teacher brings to their students at school, willingly or not willingly. For this reason, teachers and educators have a better understanding of the importance of parents at home (Çelenk, 2013). With this characteristics, teacher-parent relations and approaches gain even more importance on teachers' performances and job satisfaction.

When the literature was reviewed, it was seen that many studies were conducted on job satisfaction, and these studies primarily focused on employees outside of educational institutions (Akarsu, 2016; Ay and Avşaroğlu, 2010; Çevik and Korkmaz, 2014; Eğinli, 2009; Keser, 2006; Küçük, 2014; Piyal, Çelen, Şahin and Piyal, 2000; Türkoğlu and Yurdakul, 2017; Yelboğa, 2007; Yıldırım, 2007). However, it is seen that recent studies have been conducted on teachers' job satisfaction (Çifçi and Dikmenli, 2015; Demirtaş and Nacar, 2018; Fırat and Cula, 2016; Filiz, 2014; Gafa and Dikmenli, 2019; Şahin, 2013; Şahin and Dursun, 2009; Terzi, 2017; Torun, 2020; Türkçapar, 2012; Yılmaz, 2012; Yılmaz and Ceylan, 2011). It was determined that job satisfaction of teachers was high at various levels, and demographic characteristics such as professional seniority, age and some factors related to the school atmosphere such as loneliness in business life affected job satisfaction in these studies (Gafa and Dikmenli, 2019; Torun, 2020). Also, it was emphasized in these studies that parents' approaches to teachers were effective on teachers' performances and some demographic characteristics of teachers, such as gender and seniority, could affect parents' approaches (Han and Aydın, 2019). In this context, when teachers' satisfaction or dissatisfaction with their profession is considered along with parents' approaches, it can become an important component affecting teachers' in-class performances. It is believed that high job satisfaction levels of preschool teachers and a constructive parent approach will

have positive reflections on student education and the feedbacks in this regard will be beneficial for children's education. For this reason, preschool teachers' job satisfaction levels and parent approaches were examined, and answers were sought to the following research questions in the present study.

- What is the level of the job satisfaction of preschool teachers and parental approaches?
- Which demographic characteristics of preschool teachers affect their job satisfaction and parent approaches?
- Is there a relation between pre-school teachers' job satisfaction and parent approaches?

Method

This relational screening study was conducted in a relational survey model. The existence and degree of variation between two or more variables is determined in the relational screening model (Karasar, 2005). In this context, pre-school teachers' job satisfaction and parent approach levels are described. Then, the relations between teachers' job satisfaction and parent approach levels was examined.

Sampling

The sampling of the study consisted of 288 preschool teachers working in the pre-school education institutions in the city center of Kayseri in the 2019-2020 academic year. The demographic data of the teachers are presented in the table below.

Table 1. *The demographic data of the teachers (n=288)*

Gender		Age (year)		Experience	
Female	%87,8	Minimum	23	1-5 years	%39,9
Male	%12,2	Maximum	55	6-10 years	%24,8
		Mean	32,46	11-15 years	%17,1
		Std. Dev.	8,55	16 years+	%18,2
School					
Public	%65,3				
Private	%34,7				

Data Collection Tools

The Minnesota Job Satisfaction Scale (MIS) (Baycan, 1985) and Parent Expectation Scale (Hatipoğlu and Kavas, 2016) were used to collect data. Also, to obtain the demographic data of the teachers, a Personal Information Form that consisted of 4 items was used to determine the age, professional seniority, gender and the type of school they worked in.

MIDS was developed by Weiss et al. in 1967 and was adapted into Turkish by Baycan (1985). The scale consisted of 20 items in 5-point Likert type in 12 items "Internal Satisfaction" and 8-item "External Satisfaction" sub-dimensions. Internal satisfaction is the suitability of the job to the interests and abilities and allows creativity, and external satisfaction includes factors such as work environment,

co-workers, wages, and management. The Cronbach Alpha value of the scale was calculated to be 0.77 in the adaptation study. The scores that can be obtained from the entire MIDS are between 20 and 100. The Internal satisfaction sub-dimension scores range between 12 and 60, and external satisfaction sub-dimension scores range between 8 and 40 points. High scores received from the scale indicate increased job satisfaction, and low scores indicate low job satisfaction.

The Parent Approach Scale (PAS) was developed by Hatipoğlu and Kavas (2016). The 20-item scale applied to the teachers consisted of "Positive and Informative Approach" with 11 items, and the "Negative and Critical Approach" sub-dimensions with 9 items. As a result of the factor analysis performed during the development process, it was determined that the scale explained 55.75% of the total variance, and the Cronbach Alpha value was 0.708. A high score received from the Positive and Informative Approach sub-dimension indicates an increasing level of positive and informative approach, and a high score received from the Negative and Critical Approach sub-dimension represents a decreased negative and critical approach. A high score obtained in the entire scale indicates the positive aspect of the parents' approaches.

In the present study, all the rules to be followed in the scope of "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were followed. None of the actions under the title of "Actions Contrary to Scientific Research and Publication Ethics", which is the second part of the directive, were not performed.

Analysis of the Data

Percentages, frequencies, mean, standard deviation, minimum and maximum values were used to describe the data that were collected during the study process. Also, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis H test, *t* test for independent samples, and Pearson Correlation Analyzes were used to determine the relations between the variables, and the significance level was taken as 0.05.

The internal consistency coefficients of the sub-dimensions in the scales were calculated to determine the reliability of the data obtained in the study. Internal Satisfaction and External Satisfaction sub-dimensions and Cronbach's Alpha values for the entire scale were determined to be 0.932, 0.899, and 0.950, respectively. The Cronbach Alpha values of the PAS sub-dimensions, Positive and Informative Approach, and Negative and Critical Approach were determined to be 0.903 and 0.834. The overall Cronbach Alpha value of VAS was calculated to be 0.833. According to these findings, it can be argued that the data obtained in the study are reliable.

Ethical Permission of Research

In this study, all rules stated within the scope of "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were followed. None of the actions stated under the title of

"Actions Against Scientific Research and Publication Ethics", which is the second part of the directive, were neglected.

Results

The findings obtained from the study are presented in this section. Firstly, the job satisfaction and parent approach levels of pre-school teachers are presented. Then, the effects of teachers' gender, professional seniority, and the institution they work for on job satisfaction and parent approach levels were examined. The results of the correlation analysis that examined the relations between teachers' age and job satisfaction and parent approach levels and the relations between teachers' job satisfaction and parent approach levels are also included in this section.

Job Satisfaction and Parent Approach Levels of Preschool Teachers

The job satisfaction and parent approach levels of the preschool teachers are presented in this section in relation to the first study question. The data on job satisfaction levels of preschool teachers are given in Table 2. As can be seen in the table, preschool teachers' internal satisfaction sub-scores ranged from 19 to 60. When the data on the level of internal satisfaction were examined, it was seen that 4.9% of the preschool teachers had low-level internal satisfaction, 6.6% of them had medium-level internal satisfaction, and 88.5% of them had high-level internal satisfaction. It can be argued that preschool teachers have a high level of satisfaction with their internal satisfaction average of $\bar{X}=49.21$.

Table 2. *Job satisfaction levels of the preschool teachers*

Sub Dimension		Low	Medium	High	Min.	Max.	\bar{X}	S	
Job Satisfaction	Internal Satisfaction	Range	12-27	28-43	44-60				
		f	14	19	255	19	60	49,21	8,50
		%	4,9	6,6	88,5				
	External Satisfaction	Range	8-18	19-29	30-40				
		f	24	81	183	10	40	30,67	6,53
		%	8,3	28,1	63,6				
Total	Range	20-47	48-75	76-100					
	f	16	59	213	31	100	78,84	14,23	
	%	5,6	20,5	73,9					

The external satisfaction sub-dimension scores of the preschool teachers varied between 10 and 40. When the data on the level of external satisfaction were examined, it was seen that 8.3% of the preschool teachers had low-level external satisfaction, 28.1% had medium-level external satisfaction, and 63.6% had high-level external satisfaction. It can be argued that preschool teachers have a high level of satisfaction with a mean external satisfaction score of $\bar{X}=30.67$.

The total job satisfaction scores of the preschool teachers ranged from 31 to 100, and the average was 78.84. When the data on the level of job satisfaction were examined, it was seen that 5.6% of the preschool teachers had low job satisfaction, 20.5% had moderate job satisfaction, and 73.9 had high job

satisfaction. When the job satisfaction averages of pre-school teachers are examined, it can be argued that they have a high level of satisfaction with $\bar{X}=78.84$.

Table 3. Parent approach levels of the preschool teachers

Sub Dimensions		Low	Medium	High	Min.	Max.	\bar{X}	S	
Parent Approach	Positive and Informative	Range	11-25	26-40	41-55				
		f	9	53	226	21	55	44,65	7,33
		%	3,1	18,4	78,5				
	Negative and Critical	Range	9-20	21-32	33-45				
		f	12	29	247	13	45	36,72	6,05
		%	4,2	10,1	85,7				
Toplam	Range	20-47	48-75	76-100					
	f	0	66	222	52	99	81,37	9,56	
	%	0	22,9	77,1					

The parent approach levels of preschool teachers are given in Table 3 given above. As can be seen in the table, the Positive and Informative Approach sub-scores of the preschool teachers varied between 21 and 55. When the data on the Positive and Informative Approach level were examined, it was seen that 3.1% of the preschool teachers had low-level, 18.4% moderate-level, and 78.5% had high-level Positive and Informative Parent Approach scores. It can be argued that pre-school teachers have a high positive and informative parent approach level with the mean score of $\bar{X}=44.65$ in this sub-dimension.

The Negative and Critical Approach sub-dimension scores of the preschool teachers ranged between 13 and 45. When the data were examined, it was seen that 4.2% of the preschool teachers had low level, 10.1% moderate level, and 85.7% high level Negative and Critical Approach scores. It can be argued that preschool teachers have a high negative and criticizing approach score levels with the mean score of this sub-dimension as $\bar{X}=36.72$.

The parental approach total scores of preschool teachers varied between 52 and 99. When the data of the total score were examined, it was seen that 0% of the preschool teachers had a low parent approach level, 22.9% had a moderate parent approach level, and 77.1% had high-level parent approach. When the job satisfaction averages of preschool teachers are examined, it can be argued that they have a high level parent approach with $\bar{X}=81.37$.

Factors that Affect Preschool Teachers' Job Satisfaction and Parent Approaches

The second study question included the demographic characteristics of the preschool teachers that affected their job satisfactions and parent approaches. The results of the Mann Whitney U test, which examined the effects of gender on preschool teachers' job satisfaction and parental attitudes, are given in Table 4. When the table is examined, it is seen according to the results of the Mann Whitney U test, , which was conducted to examine the effect of pre-school teachers' gender on job satisfaction that there were no statistically significant differences between female teachers and male teachers ($U=4290,00$,

$p > .05$). According to these results, it can be argued that gender has no effects on the job satisfaction of preschool teachers.

Table 4. *The Results of Mann Whitney U test that examined the effect of gender on job satisfaction and parent approaches*

	Gender	n	Mean Rank	Total Rank	U	p
Job Satisfaction	Female	253	145,04	36696,00	4290,00	,766
	Male	35	140,57	4920,00		
Parent Approach	Female	253	149,89	37923,00	3063,00	,003
	Male	35	105,51	3693,00		

When Table 4 is examined, it is seen that there were statistically significant differences between female teachers and male teachers according to the results of the Mann Whitney U test ($U=3063.00$, $p < .05$) that was made to examine the effects of preschool teachers' genders on parent approaches. According to these results, it can be argued that female preschool teachers had higher parent approach levels than male preschool teachers.

Table 5 shows the results of the Kruskal Wallis H test, which examined the effects of pre-school teachers' professional seniority on their job satisfactions. When the table is examined, it is seen that the Kruskal Wallis H test that was used to determine whether the professional job satisfaction levels of preschool teachers differed at significant levels according to their professional seniority, it was seen that professional seniority did not have significant effects on job satisfaction [$\chi^2(3) = 5.546$; $p > .05$]. According to this result, it can be argued that professional seniority has no effects on job satisfaction of preschool teachers.

Table 5. *The results of the Kruskal Wallis H test that examined the effects of teachers' professional seniority on job satisfaction and parent approaches*

	Experience	n	Mean Rank	sd	χ^2	p
Job Satisfaction	1-5 years	114	136,04	3	5,546	,136
	6-10 years	71	136,43			
	11-15 years	49	167,08			
	16 years+	52	147,28			
Parent Approach	1-5 years	114	132,17	3	6,615	,085
	6-10 years	71	141,07			
	11-15 years	49	167,65			
	16 years+	52	148,90			

As a result of the Kruskal Wallis H test, which examined the effects of the professional seniority of the pre-school teachers on parents' attitudes in Table 5, it was seen that professional seniority did not have significant effects on parents' approach scores [$\chi^2(3) = 6.615$; $p > .05$]. According to this result, it can be argued that professional seniority has no effects on the parental approaches of preschool teachers.

The t-test results for the independent samples that examined the effects of the types of institutions in which preschool teachers worked on job satisfaction and parents' approaches are given in Table 6. When the table is examined, according to the t-test results for the independent samples that

examined the effects of the type of institution they worked in on their job satisfaction, statistically significant differences were detected between the job satisfaction scores of the preschool teachers working in a public institution ($\bar{X}=80.34$) and preschool teachers working in a private institution ($\bar{X}=76.10$) ($t(1.286)=2.433$; $p<0.05$). According to this result, it can be argued that preschool teachers working in public institutions have higher job satisfaction levels than preschool teachers working in private institutions.

Table 6. *The T-test results for the independent samples that examined the effect of preschool teachers' type of institution on job satisfaction and parents' approaches*

		n	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Job Satisfaction	Public	190	80,34	12,37	286	2,433	,016
	Private	98	76,10	16,80			
Parent Approach	Public	190	81,62	9,59	286	,599	,550
	Private	98	80,90	9,52			

When Table 6 is examined, according to the results of the *t*-test used for the independent samples examining the effects of the institution type they worked in on the parents' approaches, the scores of the preschool teachers working in the public institutions ($\bar{X}=81.62$) and private institutions ($\bar{X}=80.90$) did not show significant differences in terms of job satisfaction scores of pre-service teachers ($t(1.286)=.599$; $p>0.05$). According to this result, it can be argued that the institutions preschool teachers work in have no effects on parental approaches.

The final study problem was whether there was a relation between preschool teachers' job satisfaction and parent approaches. The results of the Pearson Correlation Analysis made to determine whether there were any relations between the age of preschool teachers and their job satisfaction and parent approaches, and between job satisfaction and parent approaches are given in Table 7. As can be seen in Table 7, as a result of the Pearson Correlation Analysis, it was seen that there were no statistically significant relations ($r=.079$, $p>.05$). However, as a result of the Pearson Correlation Analysis, it was also found that there was a weak, positive, and statistically significant relation between the ages of preschool teachers and their parents' approaches ($r=.155$, $p<.05$).

Table 7. *The Pearson Correlation Analysis was made to determine the relations between preschool teachers' ages, job satisfaction levels, and the scores they received from the parent approach scale*

Variables	n	r	p
Age X Job Satisfaction	288	,079	,191
Age X Parent Approach	288	,155	,009
Parent Approach X Job Satisfaction	288	,416	,000

As a result of the Pearson Correlation Analysis made to determine the relations between preschool teachers' job satisfaction and parents' attitudes, given in Table 7, it was found that there were strongly positive and statistically significant relations between the scores ($r=.416$, $p>.05$). According to this result, it can be argued that the parent approach of preschool teachers increases as their job satisfaction increases, and when their parent approach decreases, their job satisfaction also decreases.

Discussion and Conclusion

The present study aimed to examine the job satisfaction levels and parent approaches of preschool teachers. In this context, teachers were evaluated in terms of gender, age, professional seniority, and whether the institutions they worked for were public or private. Also, the relations between the job satisfaction of teachers and parents' attitudes was evaluated in the scope of the study.

According to the findings of the present study, it was concluded that preschool teachers have high internal-external satisfaction, and job satisfaction levels. It is considered that good social communication and unity among preschool teachers are effective in the formation of this. This result shows parallelism with the results of many previous studies in the literature (Azimi and Akan, 2019; Bakır and Aslan, 2017; Başaran, 2017; Gafa and Dikmenli, 2019; İdi, 2017; Özarı and Alizada, 2017; Sağlam, 2016). In addition, there are studies in the literature in which teachers have moderate job satisfaction levels (Çanak, 2014; Dikmenli and Çifçi, 2015; Erdoğan, 2017; Karakuzu, 2013; Ünal, 2015). Although job satisfaction levels differ among other occupational groups, it was seen that the job satisfaction levels of teachers were generally high, and some had moderate job satisfaction scores. The reason for this is that, when it is considered that small children and young people benefit from the services produced by teachers, it is thought that their moral satisfaction would be higher than other professions.

When the approaches of parents to preschool teachers were examined, it was concluded that the parental approach levels consisted of positive and informative approach, negative and criticizing approach, and the sum of these was high. In this respect, it can be argued that parents approach preschool teachers positively, they do not show criticizing and negative approaches to them, and as a result, the approach towards preschool teachers becomes positive. Similar results were obtained in the study that was conducted by Hatipoğlu and Kavas (2016). Since pre-school teachers work with young children at the starting point of formal education, it makes it necessary to have stronger teacher-parent relations. Parents need strong communication and cooperation with teachers for their young children to receive a good education and follow their developmental stages accurately. The positive and informative parent approach is affected by establishing correct communications with the teacher, participating in meetings, getting ideas about the problems they face, participating in school or classroom activities, friendly approach, valuing and trusting the teacher (Hatipoğlu and Kavas, 2016). For this reason, it can be argued that if the attitudes of parents towards preschool teachers are low, they will not be able to have sufficient interest and relevance in the education and development of their children, as there will be a lack of communication and interaction with the teacher. The effects of parents' approaches to teachers on classroom performance and students' learning were also determined (Güven and Sezer, 2020). The reflection of parents' approaches towards teachers on children in pre-

school education, where the development is the fastest and which affects the future life of children significantly, is an issue that must be considered.

It was concluded as a result of the analyzes that there was no effect of the gender variable on the job satisfaction of preschool teachers. This shows parallelism with the results of many previous studies in the literature (Boğa, 2010; Gündüz, 2008; Karademir, 2016; Karaduman, 2013; Keser, 2005; Özdöl, 2008; Türkçapar, 2012; Yelboğa, 2008; Yılmaz and Aslan, 2013). However, some studies reported that female teachers had higher job satisfaction levels, which contradicts the study findings (Akhtar, Hashmi, and Naqvi, 2010; Ololube, 2006; Özdevecioğlu, 2003). In some other studies, the fact that the gender of teachers caused significant differences in favor of females, the fact that women's working hours were suitable in the teaching profession and the long vacation time increased the chance of teachers to spend more time with their families might be given as the cause of such a difference.

Although it did not have effects on job satisfaction, it was concluded that the gender of preschool teachers had higher levels of female preschool teachers than male preschool teachers on parental approaches. The results of some previous studies in the literature also support this result (Han, 2019; Hatipoğlu and Kavas, 2016; Minke et al., 2014). Because it is reported that parents show more positive and informative approaches towards female teachers (Han, 2019). Also, the fact that female teachers have a higher parental approach than male preschool teachers may be because preschool teaching is generally considered as a female profession within the society, and the majority of its teachers are female.

According to the results obtained from the study, it was concluded that the professional seniority of the preschool teachers did not have effects on their job satisfaction and parental approaches. The results of some previous studies in the literature also support this result (Azimi and Akan, 2019; Boğa, 2010; Özdöl, 2008; Öztürk, 2006; Türkçapar, 2012; Türkoğlu, 2008; Wright, 2005). However, in some studies, it was found that professional seniority has effects on job satisfaction, and generally, as professional seniority increases, the level of job satisfaction also increases (Çelik, 2008; Demirel, 2006; Duman, 2006; Gupta and Gehlawat, 2013). Also, there are results in the literature that the relation level between teachers and parents who have just started their careers and who are approaching retirement is low (Graham-Clay, 2005; Koç, 2018). Unlike other professions, as the teaching profession provides services for the preparation of children for the future, shaping, gaining an identity, and equipping them with information, there may not be differences between job satisfaction and seniority levels because it creates positive attitudes and perceptions on teachers from the beginning of the service. However, in some studies, the difference between job satisfaction and length of service can be associated with the fact that teachers who have low seniority have professional concerns, are new to the profession, and therefore, cannot adapt to the working environment and cannot fully establish their life order yet.

Regarding the job satisfaction and parent approaches of the types of institutions where preschool teachers worked, it was concluded that preschool teachers working in public institutions had higher job satisfaction levels than preschool teachers working in private institutions. The results of some previous studies in the literature also support this result (Han, 2019;). It was reported that teachers who work in public schools were more positive in terms of school climate than their colleagues working in private schools (Han, 2019; Karaköse and Kocabaş, 2006). As teachers working in private institutions are at risk because there is no job guarantee, and the workload is high, parents increase their responsibilities and the administration because of paying fees to schools, inconsistencies in wage policies, and teachers being held responsible for the problems in the workplace, and working in private schools with stress. The job satisfaction levels of the teachers who work in the public sector may be lower than those of the teachers working in the public sector. However, there are many studies in the literature that do not support this result (Kağan, 2010; Kaya, 2009; Sönmezer and Eryaman, 2008). The reason for this inconsistency may be the institutional structure of the private education institution, physical conditions, profiles of the parents, teachers from different branches, and socio-economic environments.

It was concluded that the institution type preschool teachers worked had no effects on parental approaches. The results of some previous studies also support this result (Han, 2019). The fact that preschool teachers work with young children and parents want their children to receive good education strengthens teacher-parent communication and interaction. Also, it can be interpreted that whether the institution was public or private did not cause significant changes for reasons such as having ideas from teachers on the problems with children, better follow-up of preschool children by parents, active participation in meetings, teachers' appreciation by parents, valuing teachers and trusting them with their children.

It was concluded that there were weak, positive, and statistically significant relations between the ages of preschool teachers and the approaches of their parents. In this respect, as the ages of preschool teachers increase, the level of parental approach increases parallel to it. This can be associated with the professional development of teachers, increased professional experience, development of communication skills, and the achievement of certain saturation in their own lives. It was also concluded that although the parent approach of preschool teachers increased, their job satisfaction increased, and if the parents' approaches decreased, their job satisfaction also decreased. As the job satisfaction levels of the employees increase, their communication with the environment strengthens, they develop positive professional attitudes, have pleasure from their work, their work and social friendships improve, their loneliness levels decrease in business life (Gafa and Dikmenli, 2019; Han, 2019; Hatipoğlu and Kavas, 2016). With the increased job satisfaction levels of preschool teachers, they contribute more to their education by doing more useful work for their students. As a result, it can be argued that they

gained the appreciation of their parents and developed a positive perception and attitude towards themselves.

As a result of this study, it was found that the parents had positive attitudes towards preschool teachers and the preschool teacher had high job satisfaction levels. Contrary to other educational levels, it was shown that pre-school education is strong in terms of teachers' job satisfaction and parents' attitudes. However, the fact that the job satisfaction of teachers and parents' attitudes are affected by the type of institution, age, or gender emerges as an issue requiring emphasis. For this reason, it is suggested that future studies should focus on the job satisfaction of preschool teachers who work in the private sector, parental approaches, and the effects of these variables on their performances. Also, approximately 7% of the pre-school teachers who work in the public and private sectors are male (MoNE, 2021). In this respect, it is suggested by the researchers to examine the job satisfaction of male preschool teachers and parents' approaches in detail.

Kaynakça

- Aydın, F. (2009). *İşbirlikli öğrenme yönteminin 10. Sınıf coğrafya dersinde başarıya, tutuma ve motivasyona etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akarsu, S. F. (2016). *Hemşirelerde çalışan sessizliği ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akhtar, S. N., Hashmi, M. A. & Naqvi, S. I. H. (2010). Comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4222–4228.
- Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1-Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Aydın, İ. (2004). *Okul çevre ilişkileri*. Yayımlandığı Kitap Y. Özden (Editör), Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Bakır, A. A., & Aslan, M. (2017). Examining the relationship between principals' organizational loneliness and job satisfaction levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6), 50-71.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baycan, F.A., (1985) *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi.
- Boğa, Ç. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Samsun ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Bostancı, A. B., & Kayaalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 127-140.
- Bozkurt Bostancı, A., & Kayaalp, D. (2011). İlköğretim Okullarında Öğretmen Performansının Geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1); 127-140.
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 7-26.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı.
- Çelenk, S. (2013). Okul Başarısının Ön Koşulu: Okul Aile Dayanışması. *İlköğretim-Online*, 2(2); 28–34.

- Çelik, N. S. (2008). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin uygulamalı bir çalışma ile değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çifçi, T., & Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 142-160.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirtaş, Z., & Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik alguları arasındaki ilişki. *Eğitim Yansımaları*, 2(1), 13-23.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ersoy, S. (2006). *İlköğretim okullarında yönetici ve öğretmenler arasındaki iletişim sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Fırat, Z. M. & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gafa, İ. & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- Graham-Clay, S. (2005). Communicating with parents: Strategies for teachers. *School Community Journal*, 15(1), 117-129.
- Gupta, M. & Gehlawat, M. (2013). Job satisfaction and work motivation of secondary school teachers in relation to some demographic variables: a comparative study. *Educationia Con*, 2, 10-19.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güven, U. & Sezer, B. B. (2020). Velilerin öğretmenler üzerindeki baskılarının öğrenci başarısı üzerine etkisi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1380-1399.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostics survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

- Han, M. (2019). *İstanbul örnekleminde ilköğretmenlerinin performansında veli, öğrenci ve meslektaşlarının etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Han, M. & Aydın, G. Ş. (2019). İlkokul öğretmenlerinin performansında veli, öğrenci ve meslektaşlarının etkileri. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 189-205.
- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(4), 1012-1034.
- Hollingsworth, P. M., & Hoover, K. H. (1999). *İlköğretimde öğretim yöntemleri* [Elementary teaching methods] (Edt. T. Gurkan, E. Gokce and D. S. Guler). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). *Educational administration: Theory, research, and practice*. Random House Trade.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Karabektaş, M. (2004). *Teknoloji dersleri için öğrenci görüşlerinin belirlenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 1-9
- Karademir, N. (2016). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 108-122. DOI: 10.19126/suje.05343
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. 15. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, E. (2009). *Özel okul öğretmenlerinin duygusal emek davranışını algılama biçimleri ile iş doyumları ve iş stresleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kazanç, H. (1998). *Kamu kuruluşlarında iş tatmini ve TÜBİTAK örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 52-63.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 100-119.
- Koç, M. H. (2018). Development of the parent-teacher relationship scale in accordance with the parents' views and analysis of the parent-teacher relationship. *National Education*, 218, 55-76.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), 2021. *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2020/2021*. https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=424
- Minke, K. M., Sheridan, S. M., Kim, E. M., Ryoo, J. H., & Koziol, N. A. (2014). Congruence in parent-teacher relationships: The role of shared perceptions. *The Elementary School Journal*, 114(4), 527-546.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: an assessment. *Essays in Education (EIE)*, 18, 1-19.
- Özarı, Ç. & Alızada, K. (2017). Akademik Personelin Tükenmişlik açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Ayrıntı Dergisi*, 5(53), 58-65.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24, Afyon.
- Özdöl, M. F. (2008). *Konya ilinde görev yapan ortaöğretim fizik öğretmenlerinin motivasyon ve iş tatminlerinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N. & Piyal, B. (2000). Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4), 241-250.
- Sağlam, İ. (2016). *Okul öncesi eğitimde öğretmenlerin meslek etiği farkındalık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Sönmezer, M. G., & Eryaman, M. Y. (2008). A comparative analysis of job satisfaction levels of public and private school teachers. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 4(2), 189-212.
- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(17),475-487.
- Torun, B. (2020). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Özkan.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi (Malatya ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Türkoğlu, T., & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H., (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire (Minnesota studies in vocational rehabilitation, Vol. XXIII)* University of Minnesota, Industrial Relations Center, Minneapolis, IN.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Wright, S. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. Research on Emotion in Organizations. *Emerald Group Publishing Limited*, 1, 123-142.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-19.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.

- Yılmaz, E. & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 277-394.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2),1-14.
- Yüzgeç M. E. (2008). *İlköğretim kurumlarının 4. Ve 5. Sınıfında öğrencileri bulunan velilerin, yönetici ve öğretmenlerden beklentileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.