

## Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği\*

### Pre-school Teachers' Job Satisfaction: Burdur Example

Hülya ŞAHİN\*

Aylin DURSUN\*

#### Özet

Bu araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, yaş, medeni durum, kıdem, aylık gelir, üstlerinden takdir görme, okulun maddi olanaklarını yeterli görme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediği incelenmiştir. Burdur il merkezinde görev yapan toplam 39 okul öncesi öğretmeni çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmada veriler, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacılar tarafından hazırlanan, öğretmenlerin kişisel özelliklerine, çalışma ortamlarına ilişkin sorulardan oluşan kişisel bilgi formu ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelire göre değişmediği saptanmıştır. Bununla birlikte; üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre ve okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Okul öncesi öğretmeni, iş doyumunu, kişisel özellikler.

#### Abstract

The pre-school teachers job satisfaction levels, in terms of the variables of age, marital status, seniority, pension income amount, the top of the visual appreciation, seeing the school's physical possibilities sufficiently is to examine whether to become different or not. In the centre of Burdur province, working 39 pre-school teachers formed the working group. Survey data were obtained by the personal information form consisting of questions relating to Minnesota job satisfaction scale, teachers' personal features prepared by researchers and work environment. As a result of research, pre-school teachers' job satisfaction levels didn't show any significant difference for their age, their seniority and marital status, moreover, the overall job satisfaction levels of the teachers who are at the top of the discretion is higher than the unappreciated ones, the external(job content related) and overall job satisfaction levels of the teachers who find sufficient teachers' materials and financial possibilities of school is higher than those who find non-sufficient teachers' materials and financial possibilities of school was detected.

**Key words:** Preschool teacher, job satisfaction, personal features.

#### Giriş

---

\* Bu makale, 1-3 Ekim 2009 tarihlerinde Ege Üniversitesi'nce düzenlenen 18. Eğitim Bilimleri Kurultayında bildiri olarak sunulmuştur.

\* Yrd.Doç. Dr. Hülya ŞAHİN, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD, hsahin@mehmetakif.edu.tr

\* Araş. Gör. Aylin DURSUN, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Okul Öncesi Öğretmenliği ABD, adursun@mehmetakif.edu.tr

Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde yaptığı işten memnun, iş doyumunu yüksek meslek elamanlarının varlığı oldukça önemlidir. Yaşamda çok çeşitli doyum alanları vardır. Bunların en önemlilerinden biri, yapılan işten sağlanan doyumdur. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ işidir (Yeşilyaprak,2006). Hayran ve Aksayan (1991)'a göre iş doyumunu, çalışan kişinin yaptığı işi, iş ortamı ve çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Gibson, Ivancevich ve Donnelly (2000) 'a göre iş doyumunu; kişinin işi ile ilgili kendini mutlu hissetmesidir. Başka bir tanıma göre; iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyuma iş doyumunu denir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Smith (1983) daha geniş bir açıdan yaklaşmış ve iş doyumunu basit olarak çalışanın işi hakkındaki duyguları olarak ifade etmiştir. Henne ve Locke (1985) iş doyumuna kişinin belirlediği amaçları ya da değerleri gerçekleştirdiği doğrultuda ulaşacağını belirtmişlerdir.

İş doyumunu ile ilgili iki temel teorik yaklaşımdan söz etmek mümkündür. İlki, Herzberg'in (1974) iki faktör (güdülenme ve hijyen) teorisi ve diğeri de Quarstein, Mcaffee ve Galssman (1992)'in durumsal oluşumlar teorisidir (Jiang, 2005). Herzberg'in iki faktör kuramına göre bireyin işinden doyum alıp almaması iki boyut olarak düşünülmelidir. Birinci boyut; işin özüdür. İşin yetenek ve ilgiye uygun olması, işi başarabilme, güdüleyici olması gibi faktörleri içermektedir. Öte yandan diğer boyutta iş ortamının kötü olması, iş arkadaşları ile geçinememe ve ücretin yetersizliği gibi doyumsuzluğa sebep olabilecek faktörlerdir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). Weiss, England, David ve Lofguist (1967) bu boyutları içsel ve dışsal olarak tanımlamışlardır (Baycan,1985).

Diğer yandan Quarstein ve arkadaşları, iş doyum ve doyumsuzluğunun durumsal oluşumlardan (molalar, kötü yemekler) ve durumsal özelliklerden (iş arkadaşları, çalışma şartları vb. ) etkilendiğini savunmaktadır. Buna göre, içsel ve dışsal faktörler önemli olsa dahi durumsal koşulların birbiri ile etkileşiminin önemlidir (Baş ve Ardıç, 2002). İş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, iş doyumunu artırmaya yönelik önlemlerin alınması için oldukça önemlidir.

Farklı meslek gruplarının iş doyum düzeylerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bir meslek insanın ihtiyaçlarını karşılayabildiği düzeyde kişi için önemlidir (Kuzgun ve ark., 1999). Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yönleri değişiklik gösterebilir. Bunların arasında, öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler. Formal eğitimin başlangıç noktası olan okulöncesi eğitimde öğretmen, eğitim-öğretim sürecinin en önemli unsurudur. Çocuklar ile yoğun iletişim, çocuklarının gelişmelerini ve davranışlarını dikkatli bir şekilde gözlemek zorunda olmaları, sınıflarında aralıksız eğitim sürdürmeleri, sınıflardaki öğrenci sayılarının fazla olması gibi sebepler okul öncesi öğretmenlerini hem fiziksel hem de ruhsal olarak yormakta, bu nedenle de iş doyumlarını düşürmektedir (Kan, 2008). Okul öncesi öğretmenlerinin işinden hoşnut olmaması eğitim ortamını, öğrencilerini ve çalışma arkadaşlarını da olumsuz şekilde etkilemekte ve bu da eğitim kalitesini önemli düzeyde düşürebilmektedir (Öztürk ve Deniz, 2008).

Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Maaş, çalışma koşulları, çalışma saatleri, yöneticilerin tutum ve davranışları ile kişisel özellikler söz konusu faktörler arasında sayılabilir. Araştırmalara göre; stres, çalışma şartları, çalışma ortamları, okul ortamının öğretmenlerin içsel iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerdendir (Jackson, Schwab, ve Schuler, 1986). Öğretmenlerin yönetici ve çalışanlarla uyum içinde olmaları, dışsal iş doyumunu etkileyen faktörlerden birkaçıdır (Kağan, 2005).

İlgili alan yazına bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; yaş (Bishay,1996; Çelik,2003; Kağan,2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Öztürk ve Deniz,2008; Girgin,2009; Özyürek, 2009; Yılmaz ve Izgar,2009), kıdem (Bishay,1996; Çelik,2003; DeMato ve Curcio, 2004; Kağan,2005; Mete, 2006; Gürbüz, 2008; Özyürek,2009), medeni durum (Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Girgin,2009) gibi değişkenler açısından incelendiği görülmektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde; sınıf ve branş öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş, kıdem ve medeni duruma göre değişmediği görülmektedir (Çelik,2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin aylık gelirlerine göre değişmediğini gösteren çalışmaların (Mete, 2006; Gürbüz, 2008) yanında, değiştiğini gösteren (Marx ve Granger ,1992; Hosp ve Reschly, 2002; Çelik ,2003; Kağan, 2005; Dilsiz ,2006) çalışmalara da rastlanmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumlarını inceleyen araştırmaların, daha çok ilköğretim ve branş öğretmenlerini kapsadığı görülmektedir. Oysa okulöncesi eğitim, sonraki eğitim kademeleri için hazırlayıcı bir rol üstlenmektedir. Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin yaptıkları işten memnun olmaları, hizmet verdikleri öğrenci grubu için de oldukça önemlidir. Okulöncesi dönemde yaşanan öğretmen- öğrenci etkileşiminin çocuğun tüm yaşamını etkileyebileceği bilinmektedir. Okulöncesi eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri onların öğrencileri ile olan ilişkilerini de etkileyebileceğinden bu araştırmada okulöncesi eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri araştırılmıştır.

### **Problem**

Bu araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, yaş, medeni durum, kıdem, aylık gelir, üstlerinden takdir görme, okulun maddi olanaklarını yeterli görme değişkenlerine göre anlamlı düzeyde fark göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır.

### **Yöntem**

Bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, yaş, medeni durum, kıdem, aylık gelir, üstlerinden takdir görme, okulun maddi olanaklarını yeterli görme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediğini ortaya koymak üzere tarama yöntemi kullanılmıştır.

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubu, Burdur İl merkezindeki okullarda görev yapan toplam 39 okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Tamamı kadınlardan oluşan çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin, yaş, kıdem ve medeni durumuna ilişkin dağılımlar Tablo 1’ de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Yaş ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımı

			medeni durum		
			evli	bekar	Toplam
yaş	20-30	n	7	3	10
		%	22,6	37,5	25,6
31-40	n	16	1	17	
		%	51,6	12,5	43,6
41-50	n	8	4	12	
		%	25,8	50	30,8
Toplam	n	31	8	39	
		%	79,5	20,5	100

Tablo 1’de de görüldüğü gibi öğretmenlerin, % 79,5’i evli, % 20,5’i bekar, %25,6’sı 20-30 yaş, %43,6’sı 31-40 yaş ve %30,8’i 41-50 yaş aralığındadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, *Minnesota İş Doyum Ölçeği* ve araştırmacılar tarafından hazırlanan, öğretmenlerin kişisel özelliklerine ve çalışma ortamlarına ilişkin sorulardan oluşan *kişisel bilgi formu* ile elde edilmiştir.

“Minnesota İş Doyum Ölçeği”, Weiss, England, David ve Lofguist (1967) tarafından bireylerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacı ile geliştirilip ilk kez Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, toplam puan verdiği gibi, içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki alt boyutu bulunmaktadır. İçsel doyum; 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20 dışsal doyum; 5.6.12.13.14.17.18.19 maddelerini içermektedir. İçsel doyum işin özünü oluşturur; yapılan işin ilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığa olanak vermesi gibi faktörleri kapsar. Dışsal doyum çalışma ortamı, iş arkadaşları, yönetim ve ücret gibi faktörlerden oluşur. Her bir soru bireyin memnun olma derecelerini ölçmektedir. Bunlar “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “karasızım”, “memnunum”, “çok memnunum” şeklinde olup sırasıyla 1,2,3,4,5 olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı. 90 olarak bulunmuştur (Yıldırım, 1996).

### Verilerin Analizi

Verilerin analizlerinde, bağımsız iki örneklem grubuna ilişkin ortalamalar arası farkı test etmek için t-testi ve ikiden fazla grup ortalaması arasındaki farkı test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analizlerde SPSS.16 paket programı kullanılmış, anlamlılık düzeyi. 05 olarak kabul edilmiştir.

### Bulgular

Okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. ANOVA sonuçları Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2. Yaşa Göre Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
İD	Gruplar Arası	295,1	2	147,5	2,3	,108
	Gruplar içi	2240,2	36	62,2		
	Toplam	2535,4	38			
DD	Gruplar Arası	44,9	2	22,4	,7	,477
	Gruplar içi	1070,5	36	29,7		
	Toplam	1115,4	38			
Toplam	Gruplar Arası	503,2	2	251,6	2,5	,091
	Gruplar içi	3537,1	36	98,2		
	Toplam	4040,3	38			

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı düzeyde fark göstermediği anlaşılmaktadır ( $F=2,5$ ;  $p>.05$ ). Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşa göre değişmemiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerine göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ANOVA yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 3 'de sunulmuştur.

Tablo 3. Kıdeme Göre Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
ID	Gruplar Arası	250.8	4	62.7	.931	.458
	Gruplar içi	2223.1	33	67.4		
	Toplam	2473.9	37			
DD	Gruplar Arası	90.4	4	22.6	.799	.535
	Gruplar içi	934.1	33	28		
	Toplam	102.5	37			
Toplam	Gruplar Arası	336	4	84	.814	.525
	Gruplar içi	3403.2	33	103.1		
	Toplam	3739.2	37			

Tablo 3'de görüldüğü gibi öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde fark gözlenmemiştir ( $F=.814$ ;  $p>.05$ ). Buna göre, öğretmenlerin kıdemlerine göre, iş doyum düzeylerinin değişmediğini söylemek mümkündür.

Okulöncesi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4 'de sunulmuştur.

*Tablo 4. Medeni Durumlarına Göre Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin t-Testi Sonuçları*

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İD	Evli	31	52.4	8.8	37	.29	.77
	Bekar	8	51.5	4.8			
DD	Evli	31	29.6	5.4		.12	.90
	Bekar	8	29.3	5.7			
Toplam	Evli	31	82.1	10.6		.33	.76
	Bekar	8	80.8	9.5			

Tablo 4' de görüldüğü gibi okul öncesi öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir [ $t(37) = .33$  ( $p>.05$ )]. Bir başka deyişle, evli ve bekar öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında fark yoktur.

Okulöncesi öğretmenlerinin aylık gelirlerinden memnun olup olmamalarına göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5 'de sunulmuştur.

*Tablo 5. Aylık Gelirlerinden Memnun Olma durumuna Göre Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin t-Testi Sonuçları*

	Gelirden memnun olma	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
İD	Evet	27	53.1	9.4	37	1.02	.31
	Hayır	12	50.3	4.2			
DD	Evet	27	30	5.8		.71	.49
	Hayır	12	28.7	4.4			
Toplam	Evet	27	83.2	11.2		1.20	.24
	Hayır	12	79	7.6			

Tablo 5 incelendiğinde, aylık gelirlerinden memnun olan ve olmayan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [t (37)= 1.20, p>.05].

Üstlerinden takdir gören ve görmeyen okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 6 'da sunulmuştur.

*Tablo 6. Üstlerinden Takdir Görmelerine Göre Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları*

	Üstlerinden takdir görme	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
İD	Evet	29	52.9	8.8	37	.921	.363
	Hayır	10	50.2	5.8			
DD	Evet	29	30.8	4.1		2.19	.050
	Hayır	10	25.8	6.9			
Toplam	Evet	29	83.8	9.8		2.14*	.038
	Hayır	10	76.1	9.7			

\*p<.05

Tablo 6' da görüldüğü gibi üstlerinden takdir gören ve görmeyen öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri arasında, takdir görenlerin lehine anlamlı düzeyde bir fark vardır [t(37)= 2.14, p<0.5]. Üstlerinden takdir gören ve görmeyen öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında ise anlamlı düzeyde bir fark görülmemiştir.

Okulu maddi olanaklarını yeterli gören ve görmeyen okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 7 'de sunulmuştur.

*Tablo 7. Okulu Maddi Yönden Yeterli Görmelerine Göre Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları*

	okulun maddi olanakları yeterli	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
--	---------------------------------	---	-----------	---	----	---	---

İD	Evet	23	53.7	9.5	37	1.41	.165
	Hayır	16	50	5.1			
DD	Evet	23	31.3	4.3		2.53*	.016
	Hayır	16	27.1	5.9			
Toplam	Evet	23	85	10.1		2.48*	.024
	Hayır	16	77.2	8.8			

\* $p < .05$

Tablo 7' ye göre, okulun maddi olanaklarını yeterli gören ve görmeyen öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri arasında, maddi olanakları yeterli görenlerin lehine anlamlı düzeyde bir fark vardır [ $t(37) = 2.48, p < 0.05$ ]. Okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu [ $t(37) = 2.53, p < .05$ ] görülmektedir. Bununla birlikte, okulun maddi olanaklarını yeterli gören ve görmeyen öğretmenlerin içsel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir [ $t(37) = 1.41 p > .05$ ].

### Tartışma ve Sonuç

Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, kıdemlerine, medeni durumlarına ve aylık gelirlerine göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, Öztürk (2006), Avşaroğlu ve ark. (2005), Çelik (2003), Kağan (2005), Dilsiz (2006), Mete (2006), Öztürk (2006), Sulu (2007), Gürbüz (2008) ve Özyürek'in (2009) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Mete (2006) ilköğretim okullarında görev yapan, sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiş ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Kıdemleri 16 yıl ve üstü olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Söz konusu araştırma bulgusu ile gözlenen farklılık araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarıyla açıklanabilir. Okulöncesi öğretmenlerinin daha küçük yaş grubuyla çalışması, çocuklarla daha çok vakit geçirmeleri, bu yaş grubundaki çocukların bir yetişkinin desteğine daha çok ihtiyaç duyması mesleğin ilk yıllarından itibaren çocuk ve öğretmen arasındaki duygusal bağın kurulmasına neden olabilir. Bu nedenle okul öncesi öğretmenlerin iş doyumlarının kıdemlere göre farklılık göstermemiş olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın başında, aylık gelir ile iş doyumunu arasında anlamlı fark olacağı düşünülmüş ancak bu düşünce araştırma bulguları ile desteklenmemiştir. Bununla birlikte, Granger (1992), Kağan (2005) ve Dilsiz (2006) araştırmalarında, öğretmenlerin aylık gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu saptamışlardır. Aylık gelir arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma bulguları arasındaki farklılık, araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin yaşadıkları şehirlerin büyük ya da küçük olması ile açıklanabilir. Burdur, şehirlerarasındaki sınıflamada küçük şehir kapsamında yer almaktadır. Küçük şehirde yaşamın daha kolay olması, ulaşım, konaklama, beslenme gibi ihtiyaçların büyük şehirlere göre daha ucuz olması, insan ilişkilerinin daha sıcak ve yardıma dayalı olması gibi nedenlerle açıklanabilir.



Çalışanlar için üstlerinden takdir görmek önemlidir. Kişi takdir gördüğünde mutlu olur ve yaptığı işten zevk alır. Bu nedenle araştırmada, üstlerinden takdir gören okul öncesi öğretmenleri ile görmeyenlerin iş doyumları arasındaki farka bakılmıştır. Sonuç olarak üstlerinden takdir gören ve görmeyen okul öncesi öğretmenlerin iş doyumları arasındaki anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgusu Karaköse ve Kocabaş (2005) ve Öztürk'ün (2006) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Karaköse ve Kocabaş (2005); öğretmenleri ile çalışmasında okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarında olumlu yönde etkili olduğunu bulmuştur. Öztürk (2006) çalışmasında benzer olarak, okul müdürlerinin tutumlarının öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğunu bulmuştur.

Çalışma koşulları ve fiziksel olanakların iyi olması işin gerektirdiği faaliyetleri yapmayı kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, okulun maddi olanaklarını yeterli gören ve görmeyen okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeyleri araştırılmış ve her iki grup arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gökteş (2007) ve Öztürk (2006) yaptığı çalışmalarda benzer sonuçlar bulmuşlardır. Okul öncesi eğitim kurumlarının fiziksel koşulların, eğitim-öğretim ortamının, çeşitli etkinliklerin yürütülebilmesi için materyallerin yeterli olması oldukça önemlidir. Söz konusu ortamların sağlanabilmesi okulun maddi olanakları ile açıklanabilir. Okulun maddi olanakları ne kadar yeterli olursa, eğitim öğretim ortamları da o ölçüde yeterli hale getirilebilecektir. Bu nedenlerle, okulun maddi olanaklarını yeterli gören okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, yeterli görmeyen okulöncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkmış olabilir.

Sonuç olarak, okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelire göre değişmediği saptanmıştır. Bununla birlikte; üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre ve okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre, araştırmacı ve uygulayıcılara aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

1. Elde edilen bulgular, üstlerinden takdir gören okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle başarının takdir edilmesinin önemi, motivasyon gibi konularda okul yöneticilerine yönelik eğitim seminerleri verilebilir.
2. Okul öncesi eğitim sınıflarının fiziki koşullarının iyi olması aynı zamanda öğretmenlerin iş doyumunu arttıracak önemli bir öğedir. Hiç dinleme saati olmadan görev yapan öğretmenlerin materyal bakımından zengin, fiziki açıdan geniş sınıflara ihtiyaçları vardır. Bu nedenle fiziki ortamlar iş doyumunu artıracak şekilde düzenlenmelidir.
3. Bu çalışma, Burdur il merkezinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacı ile yapıldığından, elde edilen sonuçlar bütün okul öncesi öğretmenlerine genellenemez. Benzer araştırmaların daha büyük bir grupla gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

### Kaynaklar

- Akçamete, G., Kaner. S. ve Sucuoğlu, B.(2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doymu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayınları.
- Avşaroğlu S., Deniz M.E. ve Kahraman A. (2005).Teknik öğretmenlerde yaşam doymu iş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14,115-129.
- Bishay , A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method. *J Undergrad.Sci*,3: 147-154.
- Ceylan D., (2001). Öğretmenlik mesleğinde iş güçlüğü ve iş tatminsizliği. [www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc](http://www.mufettisler.net/makale/is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc) adresinden 10 Mayıs 2008' de indirilmiştir.
- Çelik , H. (2003). *Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doymu( Kırıkkale il örneği)*.Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J. ve O'Brien, A. S. (2001) The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy", *Family Relations*, 50 (3) 230-238.
- Demato, D ve Curcio, C. (2004). Job Satisfaction of elementary school counselors. *Professional School Counseling*, 7, 236-246.
- Gibson, J. L., Ivancevich J.M. ve Donnelly, J.H. (2000). Organizations-Behaviour-Structure-Processes. 10th Edition, Boston: McGraw- Hill
- Girgin,G. (2009). Öğretmenlerin iş doymuna etki eden faktörlerin incelenmesi, *NEWWSA*, 4(4), Yayın no: 1C0096
- Göktaş Z., (2007). *Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*,1(1).
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hayran, O. ve Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doymu. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 6, 16-17.

- Henne D. ve Locke, E. A (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences *International Journal of Psychology*, 20, 221- 240 .
- Hops, J. ve Reschly, D. (2002). Regional differences in school psychology practice. *School Psychology Review*, 31,11-30.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., ve Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4). 630-640.
- Jiangi Y. (2005). The influencing and effective model of early childhood teachers' job satisfaction in china. *US-China Education Review*, ISSN1548, 2 (11).
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kan, Ü.D. (2008). Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16 (2), 431- 438.
- Kaya A (2004) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (Editör: Alim KAYA) Ankara: Anı Yayıncılık
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim elemanları iş doyumunu ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*,(3),26,115-128.
- Kuzgun,Y., Sevim,S.A ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, (2), 11, 14-18.
- Marx, E. ve Granger,R.C (1992). The policy implications of job satisfaction ratings for recruiting and retaining early childhood teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21(4). 229-246.
- Mete. C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler enstitüsü, İstanbul.
- Quarstein, V.A., Mcaffee, R.B. ve Galssman, M. (1992). "The situational occurances theory of job satisfaction", *Human Relations*, 45 (8): 859-873.
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zeka yetenekleri iş soyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Öztürk, A. ve Deniz, M.E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zeka yetenekleri, iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *İlköğretim-Online*, 7(3), 578-599,: <http://www.ilkogretim-online.org.tr> adresinden, 09.09.2009 tarihinden indirilmiştir.

Özyürek , A. (2009). Okul öncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumunu, kişisel özellik ve mesleki algılarının değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 182, 8-21.

Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663

Sulu, H. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yeşilyaprak B. (2006). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi, *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951, <http://www.ilkogretim-online.org.tr> adresinden 09 Eylül 2009 tarihinde indirilmiştir.

## Summary

### **Purpose**

In the development and improvement of the societies, it is extremely important that the presence of the professional staff who are happy with their work and have high job satisfaction. Job satisfaction that can be described as an emotional response created as a result of an assessment of working conditions, work environment and the job which is done by people working or it can be defined as arriving at emotional satisfaction or their pleasure as a result of an operation from the business or work life assessment. Job satisfaction can be expressed simply as feelings of the employee on his business. Related to job satisfaction, two-factor theory and the theories of situational formations are mentioned. According to the theory of two factors, it should be considered in two dimensions of an individual who received no satisfaction from work. The first dimension; is the essence of business. Be appropriate to the job skills and interests, work can achieve, includes such factors as to be incentive. On the other hand, other aspects of the business environment is poor, with colleagues can not get on well and insufficient charges that may lead to dissatisfaction, such as a shortage of factors. These dimensions are defined as internal and external. Surveys, job satisfaction and life satisfaction affect each other, the satisfaction from work and marriage is provided which the two dimensions of life satisfaction were revealed to be associated with each other. Examination of the factors affecting job satisfaction, it is very important for taking measures to improve job satisfaction. Separate investigation of teachers' job satisfaction is important. Whilst educating future generations, teachers will be passing through very challenging and demanding process. . Formal education as a starting point in the

preschool education teacher is the most important factor of the educational process. Children with intensive communications, the development of children and their behavior in a careful eye has to be, continuous education classes to continue, the large number of students in classrooms and be more reasons make the preschool teachers fatigue both mentally and physically, therefore, job satisfaction is lower. The processing of pre-school teachers lack of training in the happy environment, students and colleagues, and this also negatively affects the quality of education can be reduced significantly. There are many factors that determine job satisfaction. Salary, working conditions, working hours, attitudes and behaviors of managers concerned with the personal characteristics are among factors. According to the researches, stress, working conditions, work environment, school environment are the important factors affecting the teachers' inner job satisfaction. Being in a harmony with managers and employees is a few of the factors affecting teachers' external job satisfaction. In this study, do job satisfaction levels of pre-school teachers in terms of the variables of their age, marital status, seniority, monthly income, high appreciation of the vision, seeing the school's financial possibilities sufficiently become different? Answers to the question. Working group of the study consists of 39 pre-school teachers who served in schools in the centre depending on Burdur Province Directorate of National Education. The study group consisted of all women in the field of teachers; age, marital status and seniority have been offered concerning the distributions Tablo'1.

### ***Findings***

Pre-school teachers' job satisfaction levels for their age, marital status, seniority and monthly income does not change according to the amount determined. However, overall job satisfaction levels of the top teachers who appreciate and the top on their discretion were detected to be higher than the non-top teachers, the external and general job satisfaction levels of the teachers who find sufficient teachers' materials and financial possibilities in their schools were detected to be higher than the others.

### ***Discussion***

Pre-school teachers' job satisfaction levels for their age, marital status, seniority and monthly income remained unchanged and similar research findings are supported by these findings. Teachers' job satisfaction levels and a significant difference between the seniority was not observed. This is because, with children of preschool teachers by other teachers to spend more time, this age group of children in a more adult support needed for the profession since the early years of the child and the emotional bond between the teacher can lead to the establishment. Therefore, pre-school teachers' job satisfaction did not vary according to their seniority is supposed to be. The beginning of the study, no significant difference between income and job satisfaction, but this idea has been thought to be not supported by research findings. In similar research, as monthly income increased job satisfaction that results of the increases were reached. Differences between research findings, the research group of the teachers lived in the cities can be explained by the large or small. Burdur, is located within the small town in intercity classification. In the small town life is easier from

transport to accommodation, nutrition needs are cheaper than big cities, hotter human relations and helping each other are based on reasons can be explained. It is important for employees to see the top of the discretion. His work is appreciated and people will be happy to enjoy. For this reason, in the study, pre-school teacher who admired from above and not see the difference between job satisfaction has been looking at. As a result, the top view and appreciation of the pre-school teachers' job satisfaction does not see significant differences emerged between. On top of teachers who appreciate from above their overall job satisfaction levels were found to be higher than non-appreciated. Research findings are parallel with similar research findings. Good working conditions and physical facilities required by the business activities make it easy to do. Therefore, the job satisfaction levels of the pre-school teachers who see the school's financial possibilities sufficiently or insufficiently have been investigated and significant differences were found between both groups. The external and overall job satisfaction levels of the teachers who do see the school's financial possibilities sufficiently were found to be higher according to the teachers who don't see enough the financial possibilities of the school. Physical conditions of pre-school educational institutions, educational environment, a variety of materials is sufficient for the conduct of the active is very important. Question of the environment and ensure the school's facilities can be explained by material. How much of the material is sufficient, the school facilities and education environments that make it will be adequate. For these reasons, the job satisfaction levels of the pre-school teachers who do see enough the school's financial possibilities may have been higher than the job satisfaction levels of the pre-school teachers who don't see enough the school's financial possibilities.