

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİ ALGISININ İNCELENMESİNE YÖNELİK İSPARTA İLİNDE YAPILAN BİR ÇALIŞMA¹

A STUDY CONDUCTED IN İSPARTA PROVINCE TO EXAMINE THE PERCEPTION OF JOB ESTIMATION IN PRESCHOOL TEACHERS

Ejder ÇAKIR*, Mustafa ÖZTÜRK **

* Müdür, Millî Eğitim Bakanlığı, ejdercakir3232@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5125-6442>

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4385>

ÖZ

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini algılarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Isparta il merkezi ve ilçelerde yer alan okullarda görev yapmakta olan 292 okul öncesi öğretmen çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Veriler SPSS 22.0 tarama programı ile toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre elde edilen bulgular ise şu şekildedir. Erkek bireylerin kadın bireylere oranla iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu, 18-24 yaş arası bireylerin diğer bireylere oranla iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu, Bekâr bireylerin evli olan bireylere oranla iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu, Kıdem durumları düşük olan bireylerin kıdem durumları yüksek olan bireylere oranla iş tatmin düzeylerinde düşük olduğu gibi sonuçlara varılmıştır. Ayrıca, okul öncesi öğretmenlerine iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi konusu kapsamında bazı sorular soruldu ve bu sorulara karşılık vermiş olduğu cevaplara göre iş tatmin düzeyleri incelendi. Buna göre okul öncesi öğretmenlerinin sorulan sorulara karşılık olarak çoğunun "memnunum" yanıtını verdikleri görüldü.

Anahtar Kelimeler: Okul öncesi öğretmenler, iş tatmini, yaş, medeni durum, cinsiyet ve kıdem.

Jel Kodları: I23.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to investigate the job satisfaction perceptions of preschool teachers. For this purpose, 292 pre-school teachers working in schools located in the city center and districts of Isparta were included in the study. Quantitative research method and survey technique were used in the research. Data were collected with the SPSS 22.0 scanning program. The findings obtained according to the results of the research are as follows. Male individuals have lower job satisfaction levels compared to female individuals, Individuals between the ages of 18-24 have lower job satisfaction levels compared to other individuals, single individuals have lower job satisfaction levels compared to married individuals, it has been concluded that individuals with low seniority status have lower job satisfaction levels compared to individuals with higher seniority status. In addition, some questions were asked to preschool teachers within the scope of the evolution of job satisfaction levels and their job satisfaction levels were examined according to the answers they

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Mustafa Öztürk danışmanlığında yürütülen ve 24.10.2022 tarihinde kabul edilen, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programında "Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Tatmini Algısının İncelenmesine Yönelik Isparta İlinde Yapılan Bir Çalışma" konulu tez çalışmasından türetilmiştir.

gave to these questions. According to this, it was seen that most of preschool teachers gave the answer "I'm satisfied" in response to the questions asked.

Keywords: *Preschool teachers, job satisfaction, age, marital status, gender and seniority.*

Jel Codes: *I23.*

1. GİRİŞ

İşe ve işyerine bağlı olmak işverene, işyerine ve çalışma arkadaşlarına aidiyet hissi ile yaklaşmak günümüzde işverenlerin belki de aradıkları en önemli çalışan özelliklerinden birisidir. Çalışanların işyerinde mutlu olması güçlü aidiyet duygusuna sahip olması, verimini, motivasyonunu artıracak personel devir hızını ve iş kazaları gibi olumsuz olgular da azaltacaktır.

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okullarda en önemli öge kuşkusuz öğretmenlerdir. Öğretmen, “resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların veya gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimse” şeklinde tanımlanabilir (Duman, 1991). Bunun yanı sıra bazılarında göre kolay bir meslek olarak görünse de eğitim, emek ve de uzun yıllar boyunca hayat vadedilen bir meslektir.

Bu çalışmada, amacı kaliteli ve iyi eğitim almış iyi insan ve iyi yurttaş yetiştirmek olan okullarda 2021-2022 eğitim öğretim yılında Isparta ili ve ilçelerinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumunun tespiti, düzeyi ve bu iş doyumunun farklı değişkenlere göre incelenerek değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

2. OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışmanın bu kısmında okul öncesi öğretmenlerin çalışma koşulları, görevleri ve okul öncesi öğretmenlik mesleği hakkında bilgilere yer verilecektir.

2.1. Okul Öncesi Öğretmenler

Öğretmenlik, değişik meslek grupları içinde, kendisinden en çok görev ve sorumluluk üstlenmesi ve yerine getirmesi beklenen mesleklerden biridir. Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Okul öncesi dönemde çocuğun ilk öğrendiği şeyler olduğu düşünüldüğünde kazanılan davranışların kalıcı olmasına katkı sağlayan okul öncesi öğretmenleri bu eğitim süreci için çok önemli kişilerdir. Çünkü ilk öğrenilen şeylerin iyi, güzel ve doğru şeyler olması hem çocuk hem de toplum için büyük değer taşımaktadır (Uşun ve Cömert, 2003: 126-127).

Okul öncesi öğretmenlerinin hem kişilik özellikleri hem de mesleki anlamdaki yeterliliği oldukça önemsenmektedir. Farklı yetiştirme koşullarından gelen çocuklarla bir arada olan öğretmen birçok karmaşık problemle karşılaşmaktadır. Bu süreçte probleme yönelik doğru çözüm yollarının bulunabilmesi için mesleki donanım kadar bazı kişisel niteliklere sahip olması da gerekmektedir. Öğretmenin kişisel özellikleri öğrencilerin tutumları üzerinde etkili olan bir faktör olarak belirtilmektedir (Başaran, 2004).

Çağdaş eğitim anlayışına göre yaratıcı bireyler yetiştirmek esastır. Öğretmenlerin yaratıcılığı etkileyebilecek olumlu tavırları; çocukların kendilerindeki yaratıcılığı fark etmelerini sağlama, etkinlikleri olabildiğince yaratıcı hale getirme, çocukları etkinliklere katılmada

cesaretlendirme, özgür düşünmeyi hedefleme olarak sıralanabilir (Güven ve Dibek, 2006: 350).

Özetle okul öncesi öğretmenleri çocukların her alanda donanımlı olarak yetişmesinde önemli bir etken olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin nitelikli, farklı düşünen, öz-yeterlik inancı yüksek, pedagojik bilgisi yeterli ve öğrenme-öğretme ortamını etkili kullanması geleceğimiz emanet edeceğimiz çocuklara en iyi şekilde katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda okul öncesi öğretmenlerinin önemi daha iyi anlaşılacaktır.

2.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerin Görevleri

Okul öncesi eğitimde görevli bir öğretmen, bilgi ve becerileri öğrencilerine aktaracak yeterliliğe sahip olmalıdır. Çünkü öğrenci ile sürekli olarak etkileşim içinde bulunacak olan öğretmen, öğrencide işlenen konunun (dersin), okulun ve Milli Eğitimin amaçları yönünde olumlu davranış değişikliklerinden sorumludur (Sözer, 2008: 106).

Okul öncesi eğitim kurumunda görev yapan öğretmen çocuklarla içten ve samimi ilişkiler kurar ve çocukların konuşmalarını dinler. Çocukların sorularını içtenlikle ve dili doğru bir şekilde kullanarak cevaplar. Çocuklara dili kullanma ve kendini ifade etme konularında örnek olur. Bundan sonraki bölümde okul öncesi öğretmenlerin çalışma koşullarına değinilecektir.

2.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerin Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları bakımından öğretmenliğin bazı mesleklere göre daha çok tercih edildiği görülmektedir. Özellikle ikili öğretim yapan okullarda öğretmenlerin yarım günü boş geçmektedir. Bu durum daha çok kadınlar tarafından öğretmenlik mesleğinin tercih edilmesine neden olmaktadır. Bunun yanında diğer devlet memurlarına göre öğretmenlerin tatil sürelerinin daha uzun olması da bu mesleği tercih etmelerine neden olmaktadır. Çalışmanın devamında okul öncesi öğretmenlerinde istihdam konusuna yer verilecektir.

2.1.2.1. İstihdam

Öğretmenlik mesleğine yeni başlangıç yapacak olan aday öğretmenler atanmalarında esas alınmak üzere toplam 40 tercih de bulunurken, Türkiye'nin her yerinde görev alacaklarını belirten adaylar, öğretmen ihtiyacı doğrultusunda çeşitli bölgelere öğretmen olarak atanmaktadır. Ancak bu atama işlemi sırasında şöyle bir handicap bulunmaktadır. KPSS sonuçlarına göre öğretmen tercihlerini kabul eden MEB öğretmen adaylarının tercihlerine göre atama yapmaktadır. Doğal olarak da KPSS'de yüksek puan almış olan öğretmenler Türkiye'de daha gelişmiş, kısmen barınma imkânı daha elverişli olan yerleri tercih etmektedirler. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerine daha düşük puanlarla ataması yapılmış olan öğretmenler bir an önce buradan kurtulmanın planlarını yapmaktadırlar. Bunun kamuoyu tarafından sıkça dile getirilen ve bilinen başvuru yolları ise evlenme, rapor alma, yakınları için hastalıktan dolayı bakmakla yükümlü raporu alma vb. şeklinde olmaktadır. Tabii ki bu durum neticesinde o bölgenin öğrencileri bu durumdan dolayı mağdur olmaktadır.

Ülkemizde eğitim-öğretim hizmetlerini en iyi şekilde yürütmekte olan öğretmenlerimizin bu sorunları hiçbir şekilde çözülememektedir. Bu sorunların temelinde ise maddi sıkıntı ve toplumdaki layık olduğu statüye kavuşmamak gelmektedir.

2.1.2.2. Çalışma Saatleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında öğretmenlerin çalışma saatleri, MEB Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar ile Okul Öncesi Eğitim Programına uygun olarak; tam gün eğitimde bir günde en çok 9, haftada 42 çalışma saati süresini, ikili ve

yarım gün eğitimde ise bir günde 6, haftada 30 çalışma saati süresini geçmeyecek şekilde okul yönetimince düzenlenir (URL 1, 2023).

Okul öncesi öğretmenlerinin aylık karşılığı okutmak zorunda oldukları ders saati dışında ilgili mevzuatına göre fiilen okuttukları her ders saati zorunlu ek ders görevi sayılır. Ancak, bu şekilde verilecek ek ders görevi haftada, okul öncesi öğretmenlerinden anaokulları ile kız teknik öğretim okul ve kurumları bünyesindeki uygulama sınıflarında görevli olanlar için bir sınıfta bir öğretmenle tam gün eğitim yapılması şartına bağlı olarak 24 saati, diğer ana sınıflarında görevli öğretmenler ile sınıf ve okuma yazma kurs öğretmenleri için 12 saati geçemez (URL 2, 2023).

3. İŞ TATMİNİ OLGUSU

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek ve geçimlerini sağlayabilmek için gelir sağlamak zorundadırlar. Bir gelir sahibi olabilmek için de çalışıp para kazanma zorunlulukları bulunmaktadır. Ancak para kazanan her kişinin ihtiyaçlarını karşılamaya gücü yetmemektedir. İnsanlara emeğinin karşılığını kazanarak aldığı paranın yetmesi demek, en azından fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanabilmesi demektir. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi de kişiye en azından işe devam etmesini sağlayacak kadar tatmin sağlamaktadır.

3.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi

İş, insan hayatında belirgin bir role sahip olan ve insan hayatındaki diğer aktivitelere nazaran daha fazla zaman işgal eden bir olgudur. Ayrıca insanın hayatını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kaynağın temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle sayısız araştırmacı için iş tatmini önemli bir araştırma alanı olmuştur (Koustelios, 2001: 354).

İş tatmini, örgütlerde işgörenlerin davranışlarını etkileyen önemli faktörlerdendir. İş tatmininin varlığı, işgörenlerde örgütsel bağlılığın artmasından stresin azalmasına kadar birçok olumlu katkılar yapmakta ve genel olarak işin kalitesini artırmaktadır. İş tatmininin olmaması ise işe gelmemek, geç gelmek ve işten gönüllü olarak ayrılmak gibi örgüt açısından maliyetli sonuçlara neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2000: 161).

İş tatmini, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum veya işgörenin işine karşı beslediği olumlu duyguların toplamı ve bu duyguların işgören üzerinde yarattığı sonuç şeklinde tanımlanabilir.

İş tatminini önemini üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar;

Birey açısından: İş tatmininin yüksekliğinin işgören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına neden olacağı, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı kanısına varılır (Sertçe, 2003).

Örgüt açısından: Çalışanlarının beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelinin süreklilik gösterdiği, iş tatminini sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut işgörenlerin devamsızlıkların artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş tatmininin örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir.

Yönetici açısından: Yöneticilerin başarısı personelin örgüt amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına bağlıdır. Üstleri tarafından özellikle, diğer insanların yanında takdir edilmek, çalışanın işe karşı şevkini, amirlerine karşı saygısını artırmaktadır.

3.2. İş Tatminiyle İlgili Faktörler

İş tatminiyle ilgili faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

3.2.1. Bireysel Faktörler

Çalışmanın bu kısmında bireysel faktörler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik, meslek, iş konumu, eğitim ve zekâ düzeyi konuları ele alınmıştır.

3.2.1.1. Yaş

Bireylerin yaşı, onların algı, tutum, davranış, beklenti ve verdikleri kararlar üzerinde oldukça etkilidir. Bu doğrultuda bireylerin yaşları ilerledikçe işleri ile ilgili duygularının, düşüncelerinin ve tutumlarının değişmesi mümkündür. Literatüre bakıldığında yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Genç çalışanların iş doyumunu düzeylerinin kendileri ile aynı işi yapan yaşlı ilerlemiş çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (Canbay, 2007: 28-29).

Nispeten genç çalışanlarda işle ilgili gerçekçi olmayan beklentilerin yarattığı doyumsuzluk yaşla birlikte ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak yaşla birlikte gelen deneyim iş performansını artırabilecektir. Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işleri ile ilgili istek, algı ve beklentilerini etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini ile yaş arasında farklı istatistiksel ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşları ile iş tatminleri arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2006). Öğretmenlerin yaşları arttıkça işten aldıkları tatminin de arttığı (Günbayı ve Toprak, 2010) 46 yaş ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin diğer yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Erdönmez, 2004).

Ancak yapılan bazı araştırmalarda farklı bulgular elde edilmiştir: Yaş arttıkça öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin azaldığı (Sulu, 2007) 25 yaşından küçük olan beden eğitimi öğretmenlerinin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksek iş tatminine sahip oldukları saptanmıştır (Karaca, 2007). Yapılan bir araştırmaya göre, 23-29 ve 30-39 yaş grubu öğretmenler, 40 ve üzeri yaş grubu öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (Akkan, 2008).

3.2.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet iş tatmini konusunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Kişilerin iş tatminlerini cinsiyet faktörü bakımından ele alınacak olursa yapılan araştırmalarda belirli bir tutarlılığın olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyet faktörü ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, bazı araştırmalarda ise kadınların iş tatminini erkeklerden fazla olduğu görülmüştür (Aşık, 2010: 39).

Buna göre, kadınlar işyerlerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler; ücret, kariyer ve terfi konularına itibar etmektedirler. İşyerlerinde aynı işi yapan kadınların, erkeklere göre daha az ücret aldıkları ve terfi fırsatlarının da erkeklere göre daha az olduğu gözlemlenmiştir. Çoğu kadın işgören, erkek işgörenlerinkine benzer ödüllere ulaşmadan önce erkek adaylardan daha fazla ve göze çarpmak biçimde çalışması gerektiğine inanmaktadır (İncir, 1985: 52).

İş tatmin düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkide kadın işgörenlerin, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkin beklentilerinin az olduğu, aynı koşullardaki erkek işgörenlerden daha kolaylıkla iş tatmini sağladıkları, yani benzer koşullarda kadın işgörenlerin iş tatmininin, erkek işgörenlerden yüksek olduğu şeklinde bir çalışma sonucu vardır (İncir, 1985: 52).

Sonuç olarak; cinsiyet farklılığının iş doyumunu ile ilişkilendirilmesi çok da doğru tespitler yapmaya imkân vermese de kadınların toplumda üstlendikleri eşlik ve annelik gibi sosyal rolleri ile aynı işi yapan erkek işgörelere göre aldıkları ücret gibi faktörlerin iş doyum düzeylerini etkilediği söylenebilir.

3.2.1.3. Medeni Durum

Evli çalışanların, bekârlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Evli olanların bekâr olanlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek çıkmasının sebebi aile yaşantısındaki tatminin işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanmaktadır. Herzberg'in evli iş görenler üzerine yaptığı araştırmasında, evli olan ve olmayan kadın iş görenler farklı iş doyumunu gösterirken, erkeklerde böyle bir fark görülmemiştir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002: 276)

3.2.1.4. Kişilik

Kişiliği bireye özgü, çok değişken olmayan, belirli bir konuda söz konusu bireyin ne şekilde davranış göstereceği konusunda tahminlere olanak veren özellikler bütünü olarak tanımlayabiliriz (Tınar, 1999: 93). Bu yönüyle kişinin çalışma hayatından beklentileri de kişilik yapısından etkilenmektedir.

İş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş tatminsizliği göstermektedir. Bu nedenle çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır.

Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Birey işinden memnun ise, işini önemsemesi bu bilişle uyumlu olur. Yaşamından mutlu olması da uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin ise işini önemsemeyerek bu bilişsel uyumu sağlaması olanaklıdır (İşcan ve Sevimli, 2005: 56).

3.2.1.5. Eğitim ve Zekâ Düzeyi

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki genellikle eğitim düzeyinin yükselmesiyle doyumun azalacağı doğrultusundadır (Aksayan, 1990: 59). İş görenlerin eğitim durumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek olan iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin, daha az eğitim görmüş olan iş görelere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bölüktepe, 1993). Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki, çok net olarak ortaya çıkmayan, karmaşık bir ilişkidir (Keser, 2006: 112). Eğitim iş tatmini arasında hem olumlu hem de olumsuz etki yapar. Çünkü eğitilmiş bireyin işten beklentisi yüksek olacaktır. Eğer birey bu imkânı yakalayamazsa tatminsizlik yaşayabilir.

Eğitimin bir yandan işle ilgili hem dış hem de iç ödülleri artırmak suretiyle iş tatminini yükseltmeye katkıda bulunduğu, diğer yandan da, beklentileri artırmak suretiyle tatminini azalttığı görüşü literatürde tartışılmaktadır (Demir, 2007: 122).

Tek başına zekâ düzeyi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunmazken, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından, zekânın iş tatmininin önemli bir faktörü olduğu gözlenmiştir. Birçok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden uzaklaşmalarının iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır (Baysal, 1981).

3.2.2. Örgütsel faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin yanında örgüt yapısının içinde bulundurduğu özellikler de çalışanların işlerine olumlu veya olumsuz tutum göstermelerini etkilemektedir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler; işin yapısı, ücret, terfi, kurum ve yönetim biçimi, iletişim, çalışma arkadaşları, işin niteliği, güvenlik gibi her örgüte özgü özelliklerdir.

Aşağıda genel olarak çalışanın iş ortamına karşı tutumunu belirleyen yukarıdaki ve diğer faktörlerden bazıları yer almaktadır.

3.2.2.1. İşin Niteliği

Bireyin iş doyumunu etkileyen başlıca etken yaptığı işin ilginç ve zevkli olması, çalışan tarafından sevilip beğenilmesidir (Baysal, 1978: 34). Bir işin ilgi çekici olması için taşıması beklenen özellikler arasında bireyin düşünce, tutum ve yeteneklerini geliştirecek zenginlikte olması, buluş ve yeniliklere açık, yeni şeyler öğrenmeye imkân sağlayan, problem çözmeye dayalı, yetenek ve becerileri kullanmaya elverişli, demokratik bir denetim biçiminin uygulanması (Orhan, 1997: 54) vb. özellikleri sıralamak mümkündür.

Walker ve Guest tarafından 1952 yılında otomobil sanayinde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, beş ya da daha fazla işlem yapanların %69'unun işleri hakkında olumlu duygular besledikleri, buna karşı basit işlem yapanların sadece %33'ünün işten doyum aldıkları belirlenmiştir (Budak, 2006: 41).

3.2.2.2. Ücret

İş tatmininin temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir.

Ücret, çalışanın işgücünün, emeğinin karşılığı anlamındadır. İş doyumunu ile ücret değişkenleri olumlu yönde ilişki içerisindedir. Ücret, iş düzeyi ve prestijle de ilişkilidir, artan ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir. Ücret arttıkça kişisel ihtiyaçları doyuma ulaştırma olasılığı da artmaktadır (Silah, 2005: 120).

Bir çalışanın kendi girdilerine (eğitim, ustalık ve yetenek vb.) olan inancı onun ücret beklentisini etkilemektedir. Girdilerinin yüksek düzeyde olduğuna inanan çalışanlar yüksek ücret beklemektedirler (Tosun, 1981: 39).

3.2.2.3. Terfi Olanakları - Ödüllendirme

Çalışanın, kurum içindeki yükselme olanağının olması iş tatmininde yükselme isteğinin derecesine göre değişecek biçimde önemli bir etken olmaktadır. Çalışan, istediği düzeyde yükselme olanağını görebildiği ve yükselme politikasının adil olduğuna inandığı oranda işinden tatmin sağlamaktadır. Ancak yükselmenin anlamı bireyden bireye değişmektedir. Yükselme, bir bireye göre yüksek kazanç, diğerine göre daha yüksek bir toplumsal statü elde etme anlamına gelebilir. Her bireyin yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin bireylerde yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik de değişik olmaktadır (Daşdan ve Tiryaki, 2008).

3.2.2.4. Kurum ve Yönetim Biçimi

Çalışanın amacı işinden tatmin olmayı sağlamaksa, yöneticinin de amacı onu tatmin etmek olmalıdır ki bu şekilde verimliliği yükseltsin. Yönetime göre mutlu bir çalışan verimli bir çalışandır (Aliyeva, 2001: 44)

Bireysel tutumların yöneticilerce bilinmesi, sonuçta oluşabilecek olumlu ya da olumsuz durumların önceden kestirilebilmesi bakımından, iş tatmini önemlidir. Güven verici, dürüst, adil davranılan, iyi ilişkilerin olduğu ortamlar, yönetimin sorun çözme yeteneği ve başarısı çalışanın tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının yeterliliği ve düzeni, temiz, modern olması, yeterli araç-gereci içermesi hem kişisel rahatlık, hem de iyi iş yapmak için önemli olmaktadır (Gürbüz, 1998: 9).

3.2.2.5. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim, bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır (Erdoğan, 1996; 231). İletişim; kişiler, gruplar ve örgütler arasında karşılıklı mesaj (düşünce, bilgi, haber) değişim süreci olarak da tanımlanmaktadır. İletişim, kişiler arasında anlamlı mesajların karşılıklı olarak yayılmasıdır (Avcılar, 2005: 334).

3.2.2.6. Güvenlik

Hayatını idame ettirmek üzere hayatının büyük bir bölümünü işinde geçiren insan, çalıştığı işyerinde çalışma koşulları bakımından sağlığına etki edecek kötü olaylar karşısında mutsuz durumda olacaktır. İş güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmadığını gören bireyin bu durumda iş tatmin düzeyi düşecektir. Bunun yanında birey, hayatının gelecek kısımlarında kendisini her koşul altında güvence içinde görmek isteyecektir. Bugünü yaşarken yarın ne olacağı konusunda geleceğini göremeyen bireyin aklı karışacak ve işine karşı duyduğu mutluluk hissini azaltacaktır (Keser, 2006: 84).

3.2.3. İş Tatmininin Sonuçları

Erdoğan, iş tatmininin sonuçlarını; işe ve örgüte bağlılık, zorunlu şartlarda oluşan devamsızlık, düşük iş gören devir hızı, diğer destekleyici faktörlerle desteklenen işgücü, verimlilikte istikrarlı artış, mutlu ve sağlıklı kişiler, kişinin yetenek ve yaratıcılığını ortaya koyması, örgüt amaçlarına daha kolay güdülenme olarak ifade etmiştir. İş doyumsuzluğunun sonuçlarını ise; işe karşı ilgisizlik, devamsızlık, işten şikayetçi olma, iş gören devrinde artış, verimlilikte düşüş, mutsuz ve sağlıksız çalışanlar ile motivasyon eksikliği olarak ifade etmiştir (Erdoğan, 1994: 379).

3.2.3.1. Verimlilik

Verimlilikle ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmalarda mutlu çalışanların verimli çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların tatminlerinin yüksek olması, verimliliklerini de pozitif doğrultuda etkilemektedir. Birey yaptığı işten tatmin sağlarsa, işine karşı olumlu bir tutum içerisine girmektedir, bu gelişmeye bağlı olarak da işini yapma ve başarılı olma isteği artmaktadır. Bu isteğin yöneticiler tarafından yönlendirilmesi halinde ise sonuç verim artışı olmaktadır (Erdoğan, 1996: 146).

3.2.3.2. İşten Ayrılma

İşten ayrılmalar, örgütün, kişinin işine son vermesi ya da işten kendi isteğiyle ayrılması sonucunda ortaya çıkabilmektedir. İş tatmini sürekli olarak iş gücü devriyle karşılıklı bağlantı halindedir. İş tatmini düşük iş görenlerin işlerini bırakma olasılığı fazladır (Çalışkan, 2005: 10).

Bu konuda yapılan araştırmalar genellikle tatmin ve işten ayrılmanın birbiri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir (Çetinkanat, 2000: 4). Normalde iş tatmininin yüksek oluşu, işi bırakma etkinliğini olumlu yönde etkiler. Öte yandan iş tatminsizliğinin yüksek oluşu, işi bırakma davranışlarını artırır (Özkalp ve Kirel, 2001: 134). İş tatmininin azalması halinde önce işgücü devir oranı artar. İş tatmini arttıkça işgücü devir oranı alt düzeylere kadar iner. Bunun tersi de doğrudur. İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk ve aile geçimsizliği artmaya başlar, kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder (Erdoğan, 1994: 378). İşgücü devri genellikle; terfi fırsatının olmadığı, gözetim şekli ve ücret bakımından iş göreni tatmin etmeyen işlerde yüksek olur (Bilgin, 1992: 79).

3.2.3.3. İşten Kaçma

Etkililik ve yeterlilikle ilgilenen her yönetici iş görenlerin üretebilmeleri için var olmaları gerektiğinin farkındadır. İş tatmini elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı ilgileri az olur. Sık sık işe geç gelir ya da devamsızlık yaparlar. İşe gitmekten daha cazip yapacak başka şeyler bulurlar (Çetinkanat, 2000: 3). Mazeretsiz yapılan devamsızlıklarla iş tatmini arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Budak, 1999: 54). İşe geç kalma ve önemli bir neden olmadığı halde, işten erken ayrılma da devamsızlığın bir başka türüdür. Kronik geç kalmaların iş tatminsizliğinin bir sonucu olduğu bilinmektedir. İşten kaçma daha çok hastalananın işe gelmemesini olumlu karşılayan, iş görene tatminkâr bir ücret veren ancak yapılan işin statü bakımından düşük olduğu işlerde görülmektedir (Bilgin, 1992: 79).

3.2.3.4. İşe Geç Gelme

Çalışanın işe geç gelme oranının düşük olması, iş tatminine sahip olduğunun bir göstergesidir. Elinde olmayan nedenlerden dolayı geç kalma oranları çıkarıldığında, iş tatminine sahip olan çalışanların bu konuda gereken özen ve duyarlılığı fazlasıyla gösterdikleri saptanmıştır. İş tatminine sahip bireylerde işe geç kalma oranları düşükken, iş tatminsizliği yaşayan bireylerde bu oran daha yüksek olmaktadır (Akıncı, 2002: 10).

3.2.3.5. Çalışanın Sağlığı

İş tatminsizliğinin önemli boyutlarından birisi çalışanın sağlığı ile olan ilişkisidir. İş tatminsizliğinden kaynaklanan stres, bir kişinin kalp krizi ve benzer rahatsızlıklara karşı hassasiyetini belirgin bir biçimde artırmaktadır. Sağlık sorunları, örgütsel faaliyetlerin aksamasına, çalışanın ve dolayısıyla örgütün verimsizliğine neden olmakta ayrıca çalışanın iş tatminini önemli ölçüde düşürmektedir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Isparta il ve ilçe merkezlerinde resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine ilişkin görüşlerin araştırılmasında pozitivist ve işlevselci paradigmaya dayanan nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma desenine uygun olarak olasılıklı örnekleme ile araştırmanın çalışma grubu belirlenmiştir.

Araştırma verileri “Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi” anketi ile toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesi sürecinde kurumlardan izin alınması gibi etik hususlara dikkat edilmiştir.

4.2. Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Isparta il ve ilçe merkezlerindeki görev yapan toplam 292 okul öncesi öğretmenlerinden oluşmaktadır. %85,96’sı kadınlardan oluşan çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin, yaş ve medeni durumuna ilişkin dağılımlar Tablo 1.’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma grubunun yaş ve medeni durumlarına göre dağılımları

			Medeni durum			Toplam
			Evli	Bekâr	Diğer	
Yaş	18-24	n	21	0	0	21
		%	7,2	0	0	7,2
	25-35	n	132	0	0	132

		%	45,2	0	0	45,2
	36-45	n	61	51	0	112
		%	20,9	17,5	0	38,4
	46 yaş ve üstü	n	0	23	4	27
		%	0	7,9	1,4	9,2
	Toplam	n	214	74	4	292
		%	73,3	25,3	1,4	100

Tablo 1.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin %73,3'ü evli, %25,3'ü bekâr, %7,2'si 18-24 yaş, %45,2'si 25-35 yaş, %38,4'ü 36-45 yaş, %9,2'si ise 46 ve üzeri yaş aralığındadır.

4.3. Veri toplama araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır.

4.3.1. İş etiği algısı ölçeği

Ölçek geliştirme çalışmasının ilk aşamasında öncelikle iş tatmini konusuyla ilgili literatür taraması yapılmış olup konuyla ilgili yapılan başka araştırmalara da yer verilmiştir. Ayrıntılı bir incelemenin yapılmasından sonra öğretmenlerin iş etiği algısını tespit edebileceği düşünülen toplam 20 madde hazırlanmıştır.

Bu süreçte uzmanların görüşlerini belirtmeleri için 5'li likert tipinde (1= Bu madde kesinlikle uygun değil, 5= bu madde kesinlikle uygun) uzman değerlendirme formu hazırlanmış ve doldurmaları için bu form verilmiştir. Maddeleri inceleyen uzmanlara, gerekli gördüklerinde maddeler üzerinde düzeltme yapabilecekleri de belirtilerek açıklama yazabilmeleri için maddelerin karşısına gerekli boş alanlar bırakılmıştır. Uzman değerlendirme formunun verilerini değerlendirirken, bir maddenin ölçekte kalmasına karar vermede her bir maddenin ortalama puanının, $(x) = 4,50$ ve üzeri, standart sapma değerinin ise 0,70 ve altında olması kriter olarak belirlenmiştir. Yine uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda düzeltme gerektiren maddeler üzerinde yeniden durularak bu maddeler düzeltilmiştir. Maddelerin cevaplanmasında, ölçeğin yapısının da göz önünde bulundurulmasıyla 5'li derecelendirme tipinde (1 = Hiç memnun değilim, 2 = Memnun değilim, 3 = Kararsızım, 4 = Memnunum, 5 = Çok memnunum) yapılandırılmıştır.

4.3.1.1. Güvenirlilik analizleri

Güvenirlilik, ölçeğin taşıması gereken özelliklerden birisi olup bir ölçme aracıyla aynı şartlarda tekrarlanan ölçümler sonucu elde edilen değerlerin kararlılığının bir göstergesidir. Bir psikolojik ölçme aracının güvenirliliğini hesaplamada en yaygın kullanılan istatistiksel metotlar Cronbach Alpha hesabıdır. Cronbach tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, maddeler doğru-yanlış olacak şekilde puanlanmadığında, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığında, kullanılması uygun olan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir.

4.3.1.2. Geçerlilik analizleri

Testin geçerlik çalışması aşamasında faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi son 20 yıldır eğitim, psikoloji ve sağlık bilimleri alanlarında sıklıkla kullanılan bir istatistik metodudur. Oldukça karmaşık istatistiksel süreçler içeren faktör analizi, çok sayıdaki olan verilerden birbirine benzer olanları bir araya toplayan bir işlem sürecidir.

4.3.2. İş tatmini ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Baycan tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir

ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. 1- İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 2- Dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 3-Genel doyum: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir. Genel doyum puanı 2015 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.

4.3.3. Verilerin toplanması

Çalışmada ilk olarak çalışma grubu adına Isparta il merkez ve ilçelerinden ankete katılan 292 okul öncesi öğretmenine anket uygulanmıştır. Çalışma grubuna uygulanan anket sonuçları analiz edilerek güvenilirlik testinden geçirilmiştir. Ve anketin güvenilirliği sağlandıktan sonra sonuçlara SPSS 22.0 tarama programı ile ulaşılmıştır.

Araştırma verileri "Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi" anketi ile toplanmıştır. Anket sonucunun güvenilirlik analizini gösteren tablo aşağıda verilmiştir. Verilerin analizinde yüzde ve frekans analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesi sürecinde kurumlardan izin alınması gibi etik hususlara dikkat edilmiştir.

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,995	20

Anket uygulanmasının SPSS 22.0 tarama programı ile okunmasından sonra çalışma grubunun sonuçları 113 tablo şeklinde birbirleri ile karşılaştırılarak incelenmiştir. Ayrıca cinsiyete, yaşa, kıdem durumuna ve görev yapmış olduğu okul türüne göre okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilme durumu analiz edilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. İş etiği ölçeği

Okul öncesi öğretmenlerine iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi konulu çalışmada; "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işinizden memnun musunuz?" sorusuna karşılık olarak;

Tablo 2. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından

Beni her zaman meşgul etmesi bakımından			
	Frekans	Yüzde	
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	6	2,1
	Memnun değilim	27	9,2
	Kararsızım	49	16,8
	Memnunum	143	49,0

	Çok memnunum	67	22,9
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %49'u, memnunum, %22,9'u çok memnunum, %16,8'i ise kararsızım cevaplarını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 6 (%2,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 27 (%9,2) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 3. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından

Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	5	1,7
	Memnun değilim	19	6,5
	Kararsızım	42	14,4
	Memnunum	145	49,7
	Çok memnunum	81	27,7
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %49,7'si memnunum, %27,7'si çok memnunum, %14,4'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 5 (%1,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 19 (%6,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânının bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 4. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından

Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	4	1,4
	Memnun değilim	23	7,9
	Kararsızım	29	9,9
	Memnunum	158	54,1
	Çok memnunum	78	26,7
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,1'i memnunum, %26,7'si çok memnunum, %9,9'u ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 4 (%1,4), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 23 (%7,9) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Toplumda saygın bir kişi olma şansının verilmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 5. Toplumda “saygın bir kişi olma” şansını bana vermesi bakımından

Toplumda “saygın bir kişi olma” şansını bana vermesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	19	6,5
	Memnun değilim	27	9,2
	Kararsızım	47	16,1
	Memnunum	135	46,2

	Çok memnunum	64	21,9
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %46,2'si memnunum, %21,9'u çok memnunum, %16,1'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 19 (%6,5), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 27 (%9,2) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 6. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından

Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	7	2,4
	Memnun değilim	34	11,6
	Kararsızım	30	10,3
	Memnunum	141	48,3
	Çok memnunum	80	27,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %48,3'ü memnunum, %27,4'ü çok memnunum, %10,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 7 (%2,4), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 34 (%11,6) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık;

Tablo 7. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından

Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	8	2,7
	Memnun değilim	32	11,0
	Kararsızım	32	11,0
	Memnunum	147	50,3
	Çok memnunum	73	25,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %50,3'ü memnunum, %25'i çok memnunum, %11'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 8 (%2,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 32 (%11) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 8. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından

Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	10	3,4
	Kararsızım	30	10,3
	Memnunum	164	56,2

	Çok memnunum	85	29,1
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %56,2'si memnunum, %29,1'i çok memnunum, %10,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 10 (%3,4) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 9. Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından

Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	6	2,1
	Memnun değilim	22	7,5
	Kararsızım	41	14,0
	Memnunum	146	50,0
	Çok memnunum	77	26,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %50'si memnunum, %26,4'ü çok memnunum, %14'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 6 (%2,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 22 (%7,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Başkaları için bir şeyler yapabildiğinizi hissettiğiniz zaman işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 10. Başkaları için bir şeyler yapabildiğinizi hissetmem bakımından

Başkaları için bir şeyler yapabildiğinizi hissetmem bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	2	0,7
	Memnun değilim	9	3,1
	Kararsızım	29	9,9
	Memnunum	160	54,8
	Çok memnunum	92	31,5
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,8'i memnunum, %31,5'i çok memnunum, %9,9'u ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 2 (%0,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 9 (%3,1) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Kişileri yönlendirip bir fırsat daha verilse işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 11. Kişileri yönlendirmek ve fırsat verilmesi bakımından

Kişileri yönlendirmek ve fırsat verilmesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	12	4,1
	Kararsızım	33	11,3

	Memnunum	174	59,6
	Çok memnunum	70	24,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %59,6'sı memnunum, %24'ü çok memnunum, %11,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 12 (%4,1) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Kendi yeteneklerimi kullandığımda bir şeyler yapabilme imkânın olsa işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 12. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden

Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	17	5,8
	Kararsızım	33	11,3
	Memnunum	160	54,8
	Çok memnunum	79	27,1
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,8'i memnunum, %27,1'i çok memnunum, %11,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 17 (%5,8) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “İşimle ilgili almış olduğum kararları uygulamaya koyduğunuzda işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 13. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden

İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	35	12,0
	Kararsızım	41	14,0
	Memnunum	151	51,7
	Çok memnunum	62	21,2
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %51,7'si memnunum, %21,2'si çok memnunum, %14'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 35 (%12) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yaptığınız iş karşılığında aldığınız ücret yönünden işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 14. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden

Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	30	10,3
	Memnun değilim	51	17,5

	Kararsızım	47	16,1
	Memnunum	124	42,5
	Çok memnunum	40	13,7
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %42,5'i memnunum, %13,7'si çok memnunum, %16,1'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 30 (%10,3), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 51 (%17,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Terfi imkânın olması yönünden işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 15. Terfi imkânının olması yönünden

Terfi imkânının olması yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	25	8,6
	Memnun değilim	37	12,7
	Kararsızım	47	16,1
	Memnunum	141	48,3
	Çok memnunum	42	14,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %48,3'ü memnunum, %14,4'ü çok memnunum, %16,1'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 25 (%8,6), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 37 (%12,7) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı verilmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 16. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından

Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	10	3,4
	Memnun değilim	32	11,0
	Kararsızım	32	11,0
	Memnunum	147	50,3
	Çok memnunum	71	24,3
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %50,3'ü memnunum, %24,3'ü çok memnunum, %11'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 10 (%3,4), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 32 (%11) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Çalışma koşulları göz önüne alındığında işinizden yine de memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 17. Çalışma şartları yönünden

Çalışma şartları yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	9	3,1
	Memnun değilim	28	9,6
	Kararsızım	31	10,6

	Memnunum	153	52,4
	Çok memnunum	71	24,3
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %52,4'ü memnunum, %24,3'ü çok memnunum, %10,6'sı ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 9 (%3,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 28 (%9,6) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Mesai arkadaşlarının birbirleriyle iletişim kurması yönünden işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 18. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden

Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	8	2,7
	Memnun değilim	14	4,8
	Kararsızım	33	11,3
	Memnunum	154	52,7
	Çok memnunum	83	28,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %52,7'si memnunum, %28,4'ü çok memnunum, %11,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 8 (%2,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 14 (%4,8) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yaptığınız meslek yönünden takdirle karşılanmanız açısından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden

Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	8	2,7
	Memnun değilim	37	12,7
	Kararsızım	28	9,6
	Memnunum	156	53,4
	Çok memnunum	63	21,6
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %53,4'ü memnunum, %21,6'sı çok memnunum, %9,6'sı ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 8 (%2,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 37 (%12,7) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yaptığınız iş karşılığında duyduğum başarılar nedeniyle işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden

Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	5	1,7
	Memnun değilim	19	6,5
	Kararsızım	34	11,6
	Memnunum	158	54,1

	Çok memnunum	76	26,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,1'i memnunum, %26'sı çok memnunum, %11,6'sı ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 5 (%1,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 19 (%6,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Mesleğinizi yaparken kendi yöntemlerinizi kullanma şansını verilmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak

Tablo 21. Mesleğinizi yaparken kendi yöntemlerinizi kullanabilme imkânı vermesi açısından

Mesleğinizi yaparken kendi yöntemlerinizi kullanabilme imkânı vermesi açısından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	6	2,1
	Memnun değilim	22	7,5
	Kararsızım	23	7,9
	Memnunum	165	56,5
	Çok memnunum	76	26,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %56,5'i memnunum, %26'sı çok memnunum, %7,9'u ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 6 (%2,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 22 (%7,5) olarak görülmektedir.

6. SONUÇ

İnsanoğlu dünya yaratıldığından beri, hep yaşamak için büyük çabalar içinde olmuştur. Sosyal bir varlık olan insanın çalışırken ve evde rahat etmesi, işinden memnun olması, takdir ve saygı görmesi, tatmin olması, moralinin yerinde olması verimliliğini, işe bağlılığını artıracak, tükenmişlik ve diğer olumsuz olguların azalmasına yol açacaktır.

Bu bağlamda toplumun geleceğini şekillendiren, tohum eken, doğrudan halk ile iç içe olan öğretmenlerin insanca yaşamaları, çalışma ortam ve koşullarının iyi olması çok önemlidir.

İlave olarak öğretmenler içinde belki de en zahmetli, zor ve sorumluluk gerektiren meslek grubu okul öncesi öğretmenlerdir. Toplumun temeli olan yeni nesillerin kişilik ve duygularının yeşermeye başladığı bu yaş grubunu eğiten, bu uğurda çabalayan, çırpınan okul öncesi öğretmenlerinin çabaları takdire şayandır.

Okul öncesi öğretmenlerine iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi konusu kapsamında bazı zorular sorulmuş ve bu sorulara karşılık vermiş olduğu cevaplara göre iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin çoğunluğunun birçok açıdan işlerinden ve işyerlerinden memnun oldukları görülmüştür.

Tüm bu veriler ışığında:

- Okul öncesi öğretmenliğinde erkeklerin kadınlara göre iş tatmininin düşük olması ayrı bir çalışma ile araştırılması önerilmektedir. Bunun nedenlerinden birisi annelik içgüdüsünün ağırlığı olabilir.
- Kıdemi düşük olan okul öncesi öğretmenlerinin okul veya bölge içerisinde kıdemi yüksek ve tecrübeli öğretmenlerle etkileşim haline geçirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede bilgi ve tecrübe paylaşımı daha güzel bir mecraya yol açacaktır.

- İlçe merkezinde görev yapan bireylerin iş tatmin düzeylerini artıran; İl merkezinde görev yapan bireylerinde iş tatmin düzeylerini düşüren sebeplerinin araştırılması gerekmektedir. Hayat şartlarının giderek ağırlaşmasının bunu tetiklediği şüphe götürmez bir gerçektir.
- Dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlere bazı diğer meslek gruplardaki gibi ücretlerinde iyileştirme yapılması onların iş tatminini artıracakları öngörülmektedir. Unutulmamalıdır ki çalışanlar için en önemli tatmin aracı maaş ve ücretlerdir.
- Okul öncesi öğretmenlerinin 50 dakika ders süresinin diğer öğretmen gruplarındaki gibi 40 dakikaya çekilmesi veya aradaki sürenin ek ücret olarak ödenmesi aradaki farklılığı gidereceği düşünülmektedir. Bu durum eşit işe eşit ücret kuralına gayet uygun bir hareket olacaktır.

KAYNAKÇA

1. AKINCI, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, S. 4, 2002, ss. 1-25.
2. AKKAN, Ö. (2008). Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
3. AKSAYAN, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
4. AKSU, G. ACUNER, A. M. ve TABAK, R. S. (2002). “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, c. 55, S. 4, ss. 271-282.
5. ALİYEVA, S. (2001). Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
6. ARSLAN, Z. (2006). Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
7. AŞIK, N. A. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, S. 467, ss. 31-51.
8. AVCILAR, M. Y. (2005). “Kişisel Etik Kaynakları ve Ağızdan Ağıza İletişim Ağı”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 19, S. 2, 2005, ss. 333-347.
9. BAŞARAN, İ. E. (2004). Eğitim Psikolojisi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
10. BAYSAL, A. C. (1978), “İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, c. XVII, S. 2,
11. BAYSAL, A. C. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
12. BİLGİN, L. (1992). Çalışma Psikolojisi Ders Notları, Eskişehir.
13. BÖLÜKTEPE, F. E. (1993). Kamu Örgütlerinde İş Tatmini, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
14. BUDAK, G. (1999). İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol, İzmir Ticaret Odası Yayınları, İzmir.
15. BUDAK, A. (2006). Kamu Sektöründe Çalışanların İş Doyum Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesislerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

16. CANBAY, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
17. ÇALIŞKAN, Z. (2005). “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, c. 4, S. 1, 2005, ss. 9-18.
18. ÇARIKÇI, İ. H. (2000). “Çalışanlarda İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler ve Örgütsel Sonuçları - Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, c. 5, S. 2, ss.161-168.
19. ÇETİNKANAT, C. (2000). Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.
20. DUMAN, T. (1991). Türkiye’de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme (Tarihi Gelişimi), Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
21. DEMİR, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
22. ERDOĞAN (1994). İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
23. ERDOĞAN, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
24. ERDÖNMEZ, A. B. (2004). Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları İle Benlik Tarımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
25. GÜNBAI, İ. ve TOPRAK, D. (2010). “İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması”, İlköğretim Online, c. 9, S. 1, ss.150-169.
26. GÜRBÜZ, Y. (1998). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
27. GÜVEN, Y. ve DİBEK, E. (2006). Öğretmen ve Öğretmen Adayları Etkinliklerinin Yaratıcılık Açısından İncelenmesi, I. Uluslararası Okul Öncesi Eğitim Kongresi, Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bildiri Kitabı, Ed. Oya Ramazan, Kadriye Efe ve Gülçin Güven, İstanbul.
28. İNCİR, G. (1985). Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış, MPM Yayınları, Ankara.
29. İŞCAN, Ö. F. ve SEVİMLİ, F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, c. 5, S. 1, ss. 55-64.
30. KARACA, B. (2007). İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara’daki Devlet Okulları İle Özel Okulların Karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
31. KESER, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
32. KOUSTELİOS, A. D. (2001). “Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers”, The International of Educational Management, c. 15, S. 7, ss. 354-358.
33. ORHAN, K. (1997). İş Doyumu ve Değerler, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
34. ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.
35. SERTÇE, S. (2003). Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
36. SİLAH, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi, (2. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara.
37. SÖZER, E. (2008). “Eğitim Fakültesi Öğrencileri ile Öğretmenlik Sertifikası Programı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Uludağ Üniversitesi 3. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi: 5-7 Eylül 1996, Program ve Bildiri Özetleri, Bursa.

38. SULLU, H. (2007). Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
39. TAŞDAN, M. ve TİRYAKİ, E. (2008). “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Eğitim ve Bilim, c. 33, S. 147, ss. 54-70.
40. TINAR, M. Y. (1999). “Çalışma Yaşamı ve Kişilik”, Mess Mercek Dergisi, S.14, Nisan.
41. TOSUN, M. (1981). Örgütsel Etkililik, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
42. UŞUN, S. ve CÖMERT, D. (2003). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Gereksinimlerinin Belirlenmesi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, c. 23, S. 2, ss. 126-127.
43. URL1<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/02/20060220-4.htm>/17.01.2023.
44. URL2http://karesi.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_09/16160608_05_MEB_Yonetic_i_ve_OYretmenlerinin_Ders_ve_Ek_Ders_Saatlerine_YliYkin_Karar.pdf/17.01.2023