

Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi *

Examination Of Job Satisfaction Of Preschool Teachers' According To Various Variables

Fatma ALAGÖZ**
Dilek CAN ***
Tolga CAN ****

Öz:

Bu araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, en son mezun olunan fakülte ve bölüm, çalışılan okul türü, okuldaki konumu, öğrenim durumları ve okulun imkanlarını yeterli görme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu araştırmada tarama modeline dayalı nicel bir araştırmadır. Ankara il merkezinde görev yapan toplam 115 okul öncesi öğretmeni çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmada veriler, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan, öğretmenlerin kişisel özelliklerine, çalışma ortamlarına ilişkin sorulardan oluşan kişisel bilgi formu ile elde edilmiştir. SPSS 26 istatistik programı ile araştırmanın veri analizleri yapılmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı bulguları yüzde oranı, sayısal veri, en az ve en fazla değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı değerleri olarak verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, mesleki kıdemlerine, medeni durumlarına, öğrenim

* Bu çalışma "Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi" başlıklı tezsiz yüksek lisans dönem projesinden türetilmiştir.

** Okul Öncesi Öğretmeni, Zafer İlkokulu, Şereflikoçhisar / Ankara, fatma.alagoz@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3977-2927

*** Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni, Akşemseddin Anadolu İmam Hatip Lisesi, Kavak/Samsun, dilek.ecrin1985@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2688-1806

**** Sınıf Öğretmeni, Musaağa İlkokulu, Asarcık/Samsun, tolga.can.86@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2975-1441

durumlarına, en son mezun olunan fakülte ve bölümlere ve çalışılan kurum türüne göre değişmediği saptanmıştır. Bununla birlikte erkek öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin, kadınlara göre yüksek olduğu ve okul imkanlarını yeterli gören öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun imkanlarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; okul yöneticisi konumunda çalışanların, öğretmen olarak çalışanlara göre dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş Doyumu, Okul öncesi, Eğitim

Abstract

This research examines whether there is a meaningful difference in preschool teachers' job satisfaction levels in terms of several variables such as gender, age, marital status, professional seniority, recently graduated faculty and department, the type of the school that they are working at, their position at the school, educational background and finding school facilities sufficient. Study group includes 115 preschool teachers working in Ankara city center. The data has been collected from Minnesota Satisfaction Questionnaire and from a personal information form prepared by the researcher, and consisting of questions regarding personal traits of the teachers and their working environments. The research finds that job satisfaction levels of preschool teachers have not differed in regards to their age, professional seniority, marital status, educational background, recently graduated faculties and departments, and the type of the school they are working at. However, it has been observed that the levels of male teachers' external job satisfaction are higher than female teachers', and the internal, external and general job satisfaction levels of the teachers finding school facilities sufficient are higher than the teachers' who find the school facilities insufficient. School principals have also showed higher external and general job satisfaction levels compared to the teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Pre-School, Education

Giriş

Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde iş doyum seviyesi yüksek, çalıştığı işten memnun meslek elemanlarının varlığı oldukça önemlidir. Hayat içerisinde birçok farklı doyum alanları bulunmaktadır. Bu alanların arasında en önemli sayılanlardan bir tanesi, çalışılan işten elde edilen doyumdur. Bir insan ile hayatı arasındaki en kuvvetli bağ yaptığı işidir (Yeşilyaprak, 2008). İş doyumunu, çalışan insanın yaptığı işi, çalıştığı ortamı ve çalışma şartlarını kendi içinde yaptığı değerlendirme sonucunda ortaya çıkan duygu yoğunluğu yüksek bir tepkidir (Hayran ve Aksayan, 1991). İnsanın işi ile kendini huzurlu ve mutlu hissetmesi iş doyumudur (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2000). Bir başka tanımda çalışanın yaptığı işi veya çalışma yaşantısını değerlendirmesiyle birlikte ortaya çıkan haz duygusu veya eriştiği duygusal tatmine iş doyumunu denir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). İş doyumunu en basit tabirle çalışanın çalıştığı işiyle ilgili hissettiği duyguları olarak ifade edilir (Smith, Organ & Near, 1983). İnsan iş doyumuna kendine çizdiği hedeflere ulaştığı sürece ulaşabilecektir (Henne & Locke, 1985).

Çeşitli meslek örgütlerinin iş tatmini seviyelerini araştıran çalışmalar mevcuttur. Bir meslek kişinin gereksinimlerini karşılayabildiği düzeyde insan için önemlidir (Kuzgun, Sevim, ve Hamamcı, 2006). Her meslek grubunun sağladığı imkanlar ve çalışanlarını doyuma ulaştırma şekillerinde farklılıklar olabilir. Çeşitli meslek örgütleri arasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırılması ayrı bir önemi olduğu söylenebilir. Temel eğitimin başlangıcı olan okul öncesi eğitimde öğretmen; okul idaresi, veli gibi eğitim-öğretim süreçlerinin içerisindeki en temel öge olarak görülmektedir. Okul öncesi öğretmenleri öğrencileri ile kesintisiz iletişim halinde olmaları, öğrencilerin gelişimlerini ve davranışlarını devamlı gözlemlenmeleri, eğitimlerini teneffüs vermeden devam etmeleri, sınıflarındaki öğrenci sayılarının fazlalığı gibi nedenlerden dolayı hem fiziken hem ruhen yıpranmakta, bundan dolayı da iş doyumları azaltmaktadır (Kan, 2008). Okul öncesi öğretmenlerinin çalışma hayatında iş doyumuna ulaşamaması okul ortamını, çocukları ve iş arkadaşlarını da olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu durum da eğitimin kalitesini önemli ölçüde azaltabilmektedir (Öztürk ve Deniz, 2008).

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirleyen birçok etken bulunmaktadır. Ücret, iş ortamı, mesai saatleri, idarecilerin sergilediği tutumlar ile bireysel özellikler söz konusu etkenlerden bazılarıdır. Yapılan birçok araştırmaya göre; stres, iş ortamı, çalışma şartları ve okul sosyal yapısı öğretmenlerin içsel iş doyumlarını etkileyen önemli etkenlerdendir (Jackson, Schwab & Schuler, 1986). Öğretmenlerin okul idarecileri ve okulun diğer çalışanlarıyla uyum içerisinde bulunmaları dışsal iş doyumunu etkileyen etkenlerden bazılarıdır (Kağan, 2005).

Okul öncesi öğretmenleri, okul öncesi eğitimde öğrencinin gelişiminde en temel önemli öğedir. Eğitim öğretim süreçleri içerisinde okul öncesi öğretmenlerinin ihtiyaçları doğru şekilde belirlenmeli ve meslek yaşantılarındaki iş doyumları tespit edilmelidir.

İş Doyumu Kavramı

İş, toplumdaki insanlara maddi gelir sağlamak ve insana belirli bir rol edindirmek için oluşmuş, insanın ortaya koyduğu önemli eserlerden biridir. Bununla birlikte iş, insanın fiziksel ve zihinsel donanımlarını belirlediği hedeflere doğru planlanmış halde organize etmesi olarak da tanımlanabilir (Serinkan ve Bardakçı, 2009). Genel manada işin tanımına bakıldığında insanın günlük hayatını etkileyen, toplum içerisinde saygınlık kazandıran, şartlara göre değişkenlik gösteren ve insana maddi özgürlük imkânı tanıyan uğraşlardır. İnsanın hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiği düşünülürse işe karşı ortaya koyduğu tutum ve duyduğu memnuniyetin hayat kalitesine çok büyük etki edeceği görülmektedir (Çalışır, 2012).

İnsanın iş hayatından duyduğu memnuniyet ve işini gerçekleştirirken duyduğu haz hem fiziksel hem de psikolojik sağlık açısından oldukça önemlidir. Yapılan işin tatminkâr, anlamlı ve prestij kazandıran niteliklerde olması insanın duyduğu memnuniyet düzeyini artırmaktadır. Bundan dolayı işletme yöneticilerinin çalışanların iş doyumunu yükseltmek adına gerekli girişimlerde bulunması zaruridir (Pekdemir, Özçelik, Karabulut ve Arslantaş, 2006).

Birey iş yaşamında maddi gelir, mutluluk, hüznün, hayal kırıklığı, sevinç ve bağlılık gibi birçok farklı duyguyla karşılaşır. Yaşanan bu duygu durumları ve kazanılan tecrübe bireyin işine ve işletmesine karşı bir tavır geliştirmesini sağlamaktadır. İş doyumunu, iş görenin hissettiği tüm bu duygu durumları ve iş görenin işletmeye yönelik takındığı tutumunu içermektedir. Bu tutum ve duygular sonucunda bireyin hissettiği refah ve memnuniyet düzeyi iş doyumunu karşılamaktadır (Oshagbemi, 2000). Bu tanım doğrultusunda bakıldığında iş görenin çalışma hayatında takındığı tavır ve tutumlar iş doyumunun birer sonucu olarak görülebilmektedir.

İş doyumunu en genel tanımı ile iş görenin işe karşı hissettiği duyguları ve bunun sonucunda sergilediği davranışları ifade etse de bu konuda çalışan araştırmacılar farklı tanımlar yaparak iş doyumuna farklı bakış açıları geliştirmişlerdir.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu dengeli bir durum olmayıp birtakım değişkenlerden etkilenen bir kavramdır. İş görenlerin mesai arkadaşları ile olan ilişkisi, yaptığı iş karşılığı olarak elde ettiği maddi gelir ve yönetim tarzı gibi değişkenler iş davranışlarını meydana getirmektedir. İnsanın içsel faktörleri ve çalışma yerine bağlı olan dışsal etkenler bir bütün olarak motivasyona ve iş tatminine etki eder. Bu tarz bir bakış açısıyla insandan ve iş yerinden kaynaklanan tüm etkenler iş tatminine etki edebilmektedir (Armstrong, 2006).

Yüksek iş tatmini insanın örgüt içerisinde verimini, üretilen ürün veya hizmetin kalitesini artırır. İş tatmini sağlanmadığı durumlarda ise devamsızlık, gecikme ve düşük örgütsel bağlılık gibi durumlara sebep olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

İş tatminine etki eden etkenler incelenirken yapılan en temel sınıflandırma bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde olmalıdır (Özgen ve Yalçın, 2011; Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Bu sınıflandırmaya göre iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet,

medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, kişilik şeklinde olup, örgütsel faktörler ise yükselme olanağı, çalışma koşulları, övülmek, çalışma arkadaşları ile ilişki, denetim, ücret şeklindedir. Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin iş yaşamlarında mesleki doyumlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem gibi değişkenlere göre ne derece farklılık gösterdiğini, bu farklılıklar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerini istekli ve mutlu olarak yapması, onların mesleklerine daha iyi hazırlanmasını, performansı daha yüksek birer öğretmen olmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda okul öncesi öğretmenlerine yönelik yapılan bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi okul öncesi eğitimin gelişimi açısından önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modeline dayalı nicel bir araştırmadır. Araştırma kapsamında okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini seviyeleri cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim durumu, eğitim seviyesi, mesleki kıdem, görev unvanı, görev yerinin türü, görev yapılan kurumun imkanları gibi değişkenler açısından farklılaşma durumları sınanmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni Ankara'nın merkez ilçelerindeki 2021-2022 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel bağımsız anaokulları, bünyesinde anasınıfı bulunan kurumlar ve bu kurumlarda görevine devam eden okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem seçiminde amaçlı örnekleme türlerinden uygun durum grubu yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem araştırma yapılacak grubun kolay bir şekilde seçilebilmesine imkân tanımaktadır. Ankara ili merkez ilçelerde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi/özel eğitim kurumlarında görev yapan 320 öğretmene ulaşılarak ölçek verilmiştir. Gönüllülük esasına göre ölçekleri tam ve eksiksiz şekilde doldurup geri dönüş yapan 115 okul öncesi öğretmeni araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Kişisel Özellikler	n	%
Cinsiyet	Kadın	104	90,4
	Erkek	11	9,6
Yaş	25 ve Altı	13	11,3
	26-30	21	18,3
	31-35	29	25,2
	36-40	27	23,5
	41-45	25	21,7
Medeni Durum	Evli	80	69,6
	Bekar	35	30,4
Öğrenim Durumu	Yüksek Okul	8	7,0
	Üniversite	88	76,5
	Yüksek Lisans	17	14,8
	Doktora	2	1,7
En Son Mezun Olunan Fakülte ve Bölüm	Yüksek Öğretmen Okulu	15	13,0
	Eğitim Enstitüsü	10	8,7
	Eğitim Fakültesi	81	70,4
	Edebiyat/fen-Edebiyat Fakültesi	7	6,1
	Diğer	2	1,7
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	28	24,3
	6-10 Yıl	22	19,1
	11-15 Yıl	37	32,2
	16-20 Yıl	25	21,7
	21 Yıl ve Üzeri	3	2,6
Görev Yapılan Kurumdaki Ünvan	Okul Yöneticisi	13	11,3
	Öğretmen	102	88,7
Kurum Türü	Anasınıfı	59	51,3
	Anaokulu	43	37,4
	Özel Bağımsız Anaokulu	2	1,7
	Özel Bağımsız Anasınıfı	5	4,3
	Uygulama Anasınıfı	1	0,9
	Halk Eğitim Merkezi	5	4,3
Görev Yerindeki Kurumsal İmkanlar	İleri	7	6,1
	Ortanın Üstü	26	22,6
	Orta	56	48,7
	Ortanın Altı	17	14,8
	Zayıf	9	7,8

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcılardan 104 (%90,4) kişi kadın, 29 (%25,2) kişi 31-35 yaş aralığında olup 80 (%69,6) kişi evlidir. 88 (%76,5) kişi üniversite mezunu olup 81 (%70,4) kişi en son eğitim fakültesinden mezun olmuştur. Katılımcılardan 37 (%32,2) kişi 11-15 yıl mesleki kıdeme sahipken 102 (%88,7) kişi görev yaptığı kurumda öğretmen olarak görev yapmaktadır. 59 (%51,3) kişi anasınıfta çalışmaktadır. 56 (%48,7) kişi çalıştığı okulun imkanlarını orta düzeyde değerlendirmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı bu araştırmada iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet gibi demografik bilgiler yer alırken ikinci bölümde Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır.

Weiss, England, David ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilip, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği”, 5’li likert tipi cevaplar ile 20 sorudan oluşmaktadır. İçsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu ve toplam puanı vermektedir. 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. sorular içsel doyum, 5,6,12,13,14,17,18 ve 19. sorular dışsal doyum alt boyutuna ait maddeleri içermektedir. Bu araştırmada cevaplama süresinin kısa zamanda olması, değerlendirilmesinin pratikliği, okul öncesi öğretmenlerinin iş tatminini farklı değişkenlere göre analiz edebilme imkânı sağlama ve daha önce birçok farklı çalışmada öğretmenlere uygulanmış olması sebebiyle Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan Minnesota İş Doyum ölçeğinin geliştirilmesinde geçerliliği ve güvenilirliği birçok araştırmada ortaya konulmuştur (Sevimli ve İşcan, 2005; Ceylen vd. 2006; Özcan vd. 2007; Öztutku 2007, Serinkan ve Bardakçı 2009).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin Ankara’nın merkez ilçelerindeki okullarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinden toplanabilmesi için gerekli izinler, Ankara Valiliği adına Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün 04.04.2022 tarih ve 47137065 sayılı OLUR’u (EK-1) ile alınmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğini 1985 Yılında Türkçeye uyarlayan Aslı Baycan’dan e-posta yoluyla ölçek kullanım izni alınmıştır (EK-3).

3.5. Verilerin Analizi

SPSS 26 istatistik programı ile araştırmanın veri analizleri yapılmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı bulguları yüzde oranı, sayısal veri, en az ve en fazla değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı değerleri olarak verilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre incelenen veriler, normal dağılım sergileyip sergilemediğine göre incelenmiştir. ± 3 aralığında basıklık ve çarpıklık değerlerinin olması verilerin normal dağıldığını göstermiştir (Pituch & Stevens, 2012). ANOVA testi ve t testi ile farklılık analizlerinde karşılaştırmak için kullanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı kabul edilen analiz değeri $p < 0,05$ şeklindedir. Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre değerlendirilmiştir. Ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu gösteren veri Cronbach Alpha katsayısının 0,700’ün üzerinde olmasıdır

(Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2010). Araştırmanın güvenilirlik çalışması kapsamında elde edilen Cronbach Alpha değerleri genel tatmin (0,845), içsel tatmin (0.765) ve dışsal tatmin (0.753) alt boyutlarına göre Tablo 2' de sunulmuştur.

Bulgular

Okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin farklı değişkenlere göre durumu analiz edilmeden önce iş tatmin düzeyleri genel olarak incelenmiş olup Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İş Doyum Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	n	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
İçsel Tatmin	115	2,08	5,00	3,70	0,47	3,66	0,58	0,98	-0,04	0,765
Dışsal Tatmin	115	1,63	4,50	3,20	0,65	3,37	0,88	-0,26	-0,59	0,753
Genel Tatmin	115	2,04	4,71	3,48	0,50	3,52	0,71	-0,17	-0,24	0,845

ÇA=Çeyrekler Açıklığı (Çeyrek1 – Çeyrek3)

İş Doyum Ölçeğinin tanımlayıcı verileri Tablo 2'de görülmektedir. Bu bulgulara göre İçsel Tatmin alt boyutunun ortalamasının $3,70 \pm 0,47$ olduğu, Dışsal Tatmin alt boyutunun ortalamasının $3,20 \pm 0,65$ olduğu ve Genel Tatmin ortalamasının $3,48 \pm 0,50$ olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach Alpha katsayısına göre ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3'te sunulan analiz verileri; araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkindir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
İçsel Tatmin	Kadın	104	3,68	0,47	-1,182	0,240
	Erkek	11	3,86	0,44		
Dışsal Tatmin	Kadın	104	3,22	0,65	-2,224	0,028
	Erkek	11	3,68	0,46		
Genel Tatmin	Kadın	104	3,45	0,51	-1,980	0,050
	Erkek	11	3,77	0,42		

Bu bulgulara göre Dışsal Tatmin alt boyutunda araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Dışsal tatmin alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalamasının, kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Aşağıda Tablo 4'te sunulan analiz verileri; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin sonuçları içermektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Yaş	N	Ort	SS	F	p
İçsel Tatmin	25 ve Altı	13	3,65	0,63	0,763	0,551
	26-30	21	3,67	0,45		
	31-35	29	3,60	0,32		
	36-40	27	3,79	0,54		
	41-45	25	3,77	0,48		
Dışsal Tatmin	25 ve Altı	13	3,65	0,63	0,429	0,787
	26-30	21	3,67	0,45		
	31-35	29	3,60	0,32		
	36-40	27	3,79	0,54		
	41-45	25	3,77	0,48		
Genel Tatmin	25 ve Altı	13	3,65	0,63	0,647	0,630
	26-30	21	3,67	0,45		
	31-35	29	3,60	0,32		
	36-40	27	3,79	0,54		
	41-45	25	3,77	0,48		

ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 4'te sunulurken araştırmaya katılanların yaşlarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlenmeye çalışılmıştır. İş doyum ölçeğinin araştırmaya katılanların yaşlarına göre analiz verilerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5'te araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Medeni Durumu	N	Ort	SS	t	p
İçsel Tatmin	Evli	80	3,68	0,48	-0,497	0,620
	Bekar	35	3,73	0,46		
Dışsal Tatmin	Evli	80	3,25	0,66	-0,537	0,592
	Bekar	35	3,32	0,62		
Genel Tatmin	Evli	80	3,46	0,52	-0,577	0,565
	Bekar	35	3,52	0,48		

Tablo 5'teki araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile iş doyum düzeylerine ait bulgulara göre İş Doyum Ölçeğinde katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6'da ise araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye ait veriler sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Öğrenim Durumları	N	Ort	SS	F	p
İçsel Tatmin	Yüksek Okul	8	3,58	0,36	1,090	0,357
	Üniversite	88	3,74	0,50		
	Yüksek Lisans	17	3,56	0,34		
	Doktora	2	3,41	0,23		
Dışsal Tatmin	Yüksek Okul	8	3,10	0,79	0,607	0,612
	Üniversite	88	3,28	0,63		
	Yüksek Lisans	17	3,19	0,71		
	Doktora	2	3,75	0,00		
Genel Tatmin	Yüksek Okul	8	3,34	0,50	0,558	0,644
	Üniversite	88	3,51	0,52		
	Yüksek Lisans	17	3,38	0,46		
	Doktora	2	3,58	0,11		

Tablo 6'da sunulan ANOVA testi analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların öğrenim durumlarına göre İş Doyum Ölçeğinde anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en son mezun oldukları fakülte ve bölümlere göre iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye ait veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların En Son Mezun Olduğu Fakülte ve Bölümlere Göre Farklılık Analiz Bulguları

	En Son Mezun Olduğu Fakülte ve Bölümleri	N	Ort	SS	F	p
İçsel Tatmin	Yüksek Öğretmen Okulu	15	3,52	0,37	1,981	0,102
	Eğitim Enstitüsü	10	3,56	0,39		
	Eğitim Fakültesi	81	3,71	0,50		
	Edebiyat/ Fen-Edebiyat Fakültesi	7	4,09	0,31		
	Diğer	2	3,66	0,00		
Dışsal Tatmin	Yüksek Öğretmen Okulu	15	3,16	0,60	1,350	0,256
	Eğitim Enstitüsü	10	2,98	0,84		
	Eğitim Fakültesi	81	3,29	0,65		
	Edebiyat/ Fen-Edebiyat Fakültesi	7	3,69	0,29		
	Diğer	2	3,18	0,08		
Genel Tatmin	Yüksek Öğretmen Okulu	15	3,34	0,39	1,923	0,112
	Eğitim Enstitüsü	10	3,27	0,55		
	Eğitim Fakültesi	81	3,50	0,52		
	Edebiyat/ Fen-Edebiyat Fakültesi	7	3,89	0,29		
	Diğer	2	3,42	0,04		

Araştırmaya katılanların en son mezun olduğu fakülte ve bölümlere göre İş Doyum Ölçeğinde anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre İş Doyum Ölçeğinde katılımcıların en son mezun olduğu fakülte ve bölümlere göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 8’de araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyum düzeylerine etkisine ait elde edilen veriler sunulmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Meslekteki Kıdemleri	N	Ort	SS	F	p
İçsel Tatmin	0-5 Yıl	28	3,67	0,54	0,593	0,668
	6-10 Yıl	22	3,63	0,35		
	11-15 Yıl	37	3,73	0,42		
	16-20 Yıl	25	3,69	0,53		
	21 Yıl ve Üzeri	3	4,05	0,82		
Dışsal Tatmin	0-5 Yıl	28	3,33	0,66	0,450	0,772
	6-10 Yıl	22	3,11	0,72		
	11-15 Yıl	37	3,32	0,60		
	16-20 Yıl	25	3,26	0,68		
	21 Yıl ve Üzeri	3	3,25	0,57		
Genel Tatmin	0-5 Yıl	28	3,50	0,55	0,431	0,786
	6-10 Yıl	22	3,37	0,48		
	11-15 Yıl	37	3,53	0,46		
	16-20 Yıl	25	3,47	0,54		
	21 Yıl ve Üzeri	3	3,65	0,66		

Tablo 8’de sunulan, katılanların meslekteki kıdemlerine göre İş Doyum Ölçeğinde anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi analiz sonuçlarına göre İş Doyum Ölçeğinde katılımcıların meslekteki kıdemlerine göre anlamlı seviyede bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin görev yaptıkları kurumdaki konumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik elde edilen veriler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların Görev Yaptığı Kurumdaki Konumlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Görev Yaptığı Kurumdaki Konumu	N	Ort	SS	t	p
İçsel Tatmin	Okul Yöneticisi	13	3,80	0,34	0,845	0,400
	Öğretmen	102	3,68	0,49		
Dışsal Tatmin	Okul Yöneticisi	13	3,56	0,38	2,653	0,014
	Öğretmen	102	3,23	0,67		
Genel Tatmin	Okul Yöneticisi	13	3,68	0,30	2,255	0,034
	Öğretmen	102	3,46	0,52		

Tablo 9’da araştırmaya katılanların görev yaptığı kurumdaki konumlarına göre İş Doyum Ölçeğinde anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları yer almaktadır. Bu bulgulara göre Dışsal Tatmin alt boyutunda ve Genel Tatminde katılımcıların görev yaptığı kurumdaki konumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde Dışsal Tatmin alt boyutunda ve Genel Tatminde okul yöneticilerinin ortalamasının öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 10'daki verilerde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurum türü ile iş doyum düzeyleri arasındaki anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik veriler sunulmuştur.

Tablo 10. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Hangi Kurumda Çalıştıkları	N	Ort	SS	F	p
İçsel Tatmin	Anasınıfı	59	3,77	0,45	0,742	0,594
	Anaokulu	43	3,64	0,54		
	Özel Bağımsız Anaokulu	2	3,83	0,23		
	Özel Bağımsız Anasınıfı	5	3,61	0,28		
	Uygulama Anasınıfı	1	3,58	.		
	Halk Eğitim Merkezi	5	3,45	0,24		
Dışsal Tatmin	Anasınıfı	59	3,22	0,64	1,549	0,181
	Anaokulu	43	3,35	0,67		
	Özel Bağımsız Anaokulu	2	3,81	0,26		
	Özel Bağımsız Anasınıfı	5	3,50	0,30		
	Uygulama Anasınıfı	1	3,50	.		
	Halk Eğitim Merkezi	5	2,65	0,68		
Genel Tatmin	Anasınıfı	59	3,49	0,48	0,937	0,460
	Anaokulu	43	3,49	0,57		
	Özel Bağımsız Anaokulu	2	3,82	0,25		
	Özel Bağımsız Anasınıfı	5	3,55	0,19		
	Uygulama Anasınıfı	1	3,54	.		
	Halk Eğitim Merkezi	5	3,05	0,42		

Tablo 10'da sunulan, araştırmaya katılanların hangi kurumda çalıştıklarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi analiz sonuçlarına göre İş Doyum Ölçeğinde katılımcıların hangi kurumda çalıştıklarına göre anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Araştırmadaki katılımcı öğretmenlerin çalıştığı okulun imkanları ile iş doyum düzeylerinin arasındaki ilişkiye ait veriler Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Katılımcıların Çalıştığı Okulun İmkanlarına Göre Farklılık Analiz Bulguları

	Çalıştığı Okulun İmkânı	N	Ort	SS	F	p	Anlamlı Fark
İçsel Tatmin	İleri1	7	3,72	0,72	2,904	0,025	2-4
	Ortanın Üstü2	26	3,85	0,46			
	Orta3	56	3,75	0,42			
	Ortanın Altı4	17	3,45	0,50			
	Zayıf5	9	3,42	0,33			
Dışsal Tatmin	İleri1	7	3,01	0,99	5,067	0,001	2-4 2-5 3-5
	Ortanın Üstü2	26	3,52	0,58			
	Orta3	56	3,37	0,55			
	Ortanın Altı4	17	2,93	0,59			
	Zayıf5	9	2,70	0,71			
Genel Tatmin	İleri1	7	3,37	0,78	5,004	0,001	2-4 3-4 2-5 3-5
	Ortanın Üstü2	26	3,69	0,46			
	Orta3	56	3,56	0,44			
	Ortanın Altı4	17	3,19	0,45			
	Zayıf5	9	3,06	0,45			

Araştırmaya katılanların çalıştığı okulun imkanlarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre İş Doyum Ölçeğinde katılımcıların çalıştığı okulun imkanlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde İçsel Tatmin alt boyutunda ortanın üstü grubunun ortalamasının ortanın altı grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, Dışsal Tatmin alt boyutunda ortanın üstü grubunun ortalamasının ortanın altı ve zayıf gruplarının ortalamalarından daha yüksek olduğu, orta grubunun ortalamasının zayıf grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, Genel Tatminde ortanın üstü ve orta gruplarının ortalamalarının ortanın altı ve zayıf gruplarının ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tartışma ve Sonuç

Okul öncesi öğretmenlerinin içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin altında değerlendirilen görüşleri, iş doyum düzeylerini belirleyebilmek üzere çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda öğretmenlerin yaşları, mesleki kıdemleri, medeni durumları, öğrenim durumları, en son mezun olunan fakülte ve bölümü ve çalışılan kurum türü ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Evkaya (2019) tarafından yapılan çalışma sonucunda mesleki kıdem değişkeni ile iş tatmininin genel düzeyi ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık edilememesi bu çalışmayla benzer nitelik göstermektedir. Bu durum tüm öğretmenlerin mesleklerine yönelik beklentilerinin birbirine benzer olduğu şeklinde söylenebilir. Çünkü öğretmenlik mesleğinin şartları toplumun her kesimi tarafından bilinmekte olduğu, mesleği tercih edecek kişilerin bu bilinç ve beklentiyle hareket ettiği değerlendirilmektedir.

Medeni durum değişkenine göre okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunda bu araştırmada anlamlı bir fark bulunamamıştır. Alan yazında medeni durumun iş tatminine etkisine ilişkin olarak benzer şekilde anlamlı farkın olmadığı çalışmalar (Şahin ve Dursun, 2009; Gürgür, Kış ve Akçamete, 2012) bu çalışmadaki sonucu destekler niteliktedir. Okul öncesi öğretmenlerinin medeni hallerinin iş doyumları üzerinde bir etkisi yoktur diyebiliriz. Balcı (2004) ise araştırmasında medeni durum değişkeni ile iş tatmin düzeyinin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit etmiş, sorumlulukları sebebiyle evli öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olabileceğini ifade etmiştir.

Araştırmada yaş değişkeninin okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum Şahin ve Dursun (2009)'un araştırma bulgularıyla paralellik içermektedir. Yaşın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde doyum sağlamalarına ilişkin önemli bir faktör olmadığı görülmüştür. Her yaş düzeyinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyebilecek etkenlerin öğretmenler tarafından aynı seviyede algılandığı bu durumu ortaya çıkaran temel bir etkidir denilebilir.

Araştırmada cinsiyet faktörü öğretmenlerin ve iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğu analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak saptanmıştır. Dışsal Tatmin alt boyutunda katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Erkek okul öncesi öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyi, kadın okul öncesi öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu bağlamda erkek okul öncesi öğretmenlerinin işlerinde kadın öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna ulaştıkları anlaşılmaktadır. Pek çok çalışmada iş doyum düzeyinin cinsiyete göre farklılık oluşmadığı sonucuna ulaşan araştırmalara rastlanmaktadır (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Aşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Ancak bu çalışmada elde edilen sonuçlar konunun farklı boyutlarıyla da tartışılması gerektiğini göstermektedir. MEB (2022) istatistiki verilerine göre Türkiye genelindeki resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin %6,05'i erkek öğretmen, %93,95'i ise kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu durum sayıca gözle görülür derecede az olan erkek öğretmenlerin beklentilerinin daha az olması, kadın öğretmenlerin ise terfi, ek ücret, yönetim gibi konularda diğer hemcins meslektaşları ile rekabet içine girmeye çalışması şeklinde açıklanabilir. Dışsal tatmin

alt faktörüne göre yapılan değerlendirmede erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusunu destekleyen alan yazında çalışmalar bulunmaktadır (Günbayı ve Toprak, 2010; Şahin, 1999).

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptığı kurumdaki konumlarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık istatistiksel olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara göre Dışsal Tatmin alt boyutunda ve Genel Tatminde katılımçıların görev yaptığı kurumdaki konumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde Dışsal Tatmin alt boyutunda ve Genel Tatminde okul yöneticilerinin ortalamasının öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir eğitim kurumunda bir öğretmenin başarılı olması, o kurumda onu yönlendiren, teşvik eden ve imkan sağlayan liderinde varlığını gösterebilir. Bu durumdan dolayı ülkemiz genelinde başarı belgesi ile öğretmenler ödüllendirilirken aynı zamanda o kurumun müdürüne de ödül verilmektedir. Ayrıca okul müdürlerinin idari toplantılara katılması, törenlerde protokolde yer alması gibi durumlar okul yöneticilerinin dışsal anlamda iş doyumuna daha rahat ulaşmasının sebebi olarak belirtilebilir.

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin çalıştığı okulun imkanlarına göre İş Doyum Ölçeğinde farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan istatistiksel analizlerde katılımçıların çalıştığı okulun imkanlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde İçsel Tatmin alt boyutunda ortanın üstü grubunun ortalamasının ortanın altı grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, Dışsal Tatmin alt boyutunda ortanın üstü grubunun ortalamasının ortanın altı ve zayıf gruplarının ortalamalarından daha yüksek olduğu, orta grubunun ortalamasının zayıf grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu ve Genel Tatminde ortanın üstü ve orta gruplarının ortalamalarının ortanın altı ve zayıf gruplarının ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumu çalıştığı okulun imkanları yüksek olan öğretmenlerin ve yöneticilerin dış kaynak arayış ihtiyacının kalmaması, var olan imkanları en etkili şekilde kullanarak verimli ve kaliteli etkinlikler ile ders işlemenin verdiği hazzı duyması içsel boyutun yüksek olmasına yönelik söylenebilir. Ayrıca okulun imkanları ne kadar iyiyse, o okula veli ilgisi ve desteği artmakta, yönetici konumundaki kişilerin ilgileri yoğunlaşmaktadır. Bu durumda öğretmen ve yöneticilerin dışsal tatmin düzeyinin orta üstü grupta daha fazla olmasıyla ilgili belirtilebilir.

Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak iş doyumunu etkilediği düşünülen değişkenler çerçevesinde; öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltmek amacıyla görev yaptıkları okulların imkanlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Öğretim programlarının amaçları doğrultusunda spor alanları, atölyeler, oyun sahaları vb. alanlar ihtiyaçlara göre tekrar düzenlenmesi okul öncesi öğretmenlerinin ders araç ve gereç eksiklikleri belirlenerek tamamlanması, daha geniş sınıf ortamları oluşturulması önerilmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin bilgi ve becerilerini birbirleriyle paylaşabilecekleri sağlıklı bir ortam oluşturulabilir. Çalışma yaşamı içerisinde edindikleri mesleki tecrübeleri paylaşabilecekleri imkanlar oluşturup bu doğrultuda sorumluluklar verilerek mesleki düzeylerinin yükseltilmesine yardımcı olunabilir. Adil bir ödüllendirme sisteminin olması okul öncesi öğretmenlerinin motivasyonlarına olumlu yönde etki ederek, öğretmenlik mesleğinden elde ettikleri iş tatmini düzeyini artırmada faydalı olacaktır.

Okul öncesi öğretmenlerinin teneffüs arası vermeden bir ders saati 50 dakika, sınıf ve diğer branş öğretmenlerinin ise 40 dakikadır. Bu da okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin ek ücret ödemesi almalarına yönelik mevzuat değişikliği yapılması iş doyumlarının yükseltilmesine katkı sağlaması amacıyla önerilmektedir.

Kaynakça:

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayınları.

Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page Publishing.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(14), 115-129.

Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10(1), 18-25.

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. Akdeniz İİBF Dergisi(7), 1-30.

Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayınları.

Çalışır, H. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. & Konopaske, R. (2000). Organizations : behavior, structure, processes. Boston: McGraw- Hill: 10th Edition.

Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. İlköğretim Online, 9(1), 150-169.

Gürgür, H., Kış, A. ve Akçamete, G. (2012). Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(23), 72-294.

Hayran, O. ve Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doyumunu. Toplum ve Hekim Dergisi, 6, 16-17.

Henne, D., & Locke, E. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? International Journal of Psychology(20), 221-240.

Jackson, S., Schwab, R., & Schuler, R. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. Journal of Applied Psychology, 71(4), 630-640.

Kağan, M. (2005). Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kan, Ü. (2008). Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 16(2), 431-438.

Kuzgun, Y., Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (2006). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi(26), 115-128.

Oshagbemi, T. (2000). *Satisfaction with co-workers' behaviour*. Employee Relations, 22(1), 88-106.

Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. (2009). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(33), 69-99.

Özgen, H. ve Yalçın, A. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Adana: Nobel Yayınları.

Öztürk, A. ve Deniz, M. (2008). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. İlköğretim Online, 7(3), 578-599.

Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E. ve Arslantaş, C. (2006). *Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma*. Verimlilik Dergisi, 4(16), 1-36.

Pituch, K., & Stevens, J. (2012). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Routledge.

Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). *Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir araştırma*. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(21), 115-132.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*. Ege Akademik Bakış Dergisi, 5(1), 55-65.

Smith, C., Organ, D. & Near, J. (1983). *Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents*. Journal of Applied Psychology(6), 653-663.

Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 160-174.

Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). *Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Eğitim ve Bilim, 33(147), 54-70.

Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: The University of Minnesota.

Yeşilyaprak, B. (2008). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Extended Abstract

In the development and progress of societies, it is very important to have professionals who have a high level of job satisfaction and are satisfied with their jobs. There are many different areas of satisfaction in life. One of the most important of these areas is the satisfaction obtained from the job. The strongest bond between a person and his/her life is his/her job. Job satisfaction is when a person feels peaceful and happy with his/her job.

Among various professional organizations, it can be said that researching the job satisfaction levels of teachers has a special importance. In pre-school education, which is the beginning of basic education, the teacher is seen as the most basic element in the education and training processes such as school administration and parents. Preschool teachers are worn out both physically and mentally due to reasons such as being in constant communication with their students, constantly observing the development and behavior of students, continuing their education without taking breaks, and the high number of students in their classes, and therefore their job satisfaction decreases. Pre-school teachers' lack of job satisfaction in their working life negatively affects the school environment, children and their colleagues. This situation can significantly reduce the quality of education.

In this study, it was aimed to examine to what extent preschool teachers' professional satisfaction in their professional life differs according to variables such as age, gender, marital status, education level, professional seniority, and whether there is a significant relationship between these differences. The fact that preschool teachers are willing and happy in their professions enables them to be better prepared for their professions and to become teachers with higher performance. In this context, it is thought that examining the job satisfaction levels of preschool teachers in terms of different variables in this study conducted for preschool teachers will make an important contribution to the development of preschool education.

In this study, it was examined whether the job satisfaction levels of preschool teachers differ significantly in terms of gender, age, marital status, professional seniority, faculty and department last graduated from, type of school, position in the school, educational status, and perceiving the facilities of the school as sufficient. This study is a quantitative research based on the survey model. Within the scope of the research, pre-school teachers' job satisfaction levels were tested in terms of variables such as gender, age, marital status, educational status, educational level, professional seniority, job title, type of position, and facilities of the institution. The population of this study consists of public and private independent kindergartens affiliated to the Ministry of National Education in the 2021-2022 academic year in the central districts of Ankara, institutions with kindergartens, and preschool teachers working in these institutions. In the sample selection of the study, the appropriate case group method, one of the purposeful sampling types, was used. This method allows for easy selection of the group to be researched. The scale was given to 320 teachers working in public/private educational institutions affiliated to the Ministry of National Education in the central districts of Ankara province. The sample group of the study consisted of 115 preschool teachers who completed and returned the scales completely and accurately on a voluntary basis.

The data were obtained with the Minnesota Job Satisfaction Scale and a personal information form prepared by the researcher, consisting of questions about the personal characteristics of the teachers and their working environment. Data analysis of the research was performed with SPSS 26 statistical program. The descriptive findings of the research are given as percentage rate, numerical data, minimum and maximum values, mean, standard deviation, median and quartile span values. ANOVA test and t test were used to compare the differences in the analysis. The analysis value considered statistically significant is $p < 0.05$. The reliability of the scale and its sub-dimensions was evaluated according to Cronbach Alpha coefficient. Cronbach Alpha values obtained within the scope of the reliability study of the research were found according to general satisfaction (0.845), intrinsic satisfaction (0.765) and extrinsic satisfaction (0.753) sub-dimensions.

According to the results of the study, it was found that the job satisfaction levels of preschool teachers did not vary according to their age, professional seniority, marital status, educational status, faculty and departments last graduated from and the type of institution they worked in. In addition, it was concluded that the extrinsic job satisfaction levels of male teachers were higher than those of female teachers; the intrinsic, extrinsic and general job satisfaction levels of teachers who considered the school facilities adequate were higher than those who did not consider the school facilities adequate; and the extrinsic satisfaction and general satisfaction levels of those working as school administrators were higher than those working as teachers.

Based on the results of this study, within the framework of the variables that are thought to affect job satisfaction; it is recommended that studies should be carried out to improve the facilities of the schools where teachers work in order to increase their job satisfaction. In line with the objectives of the curriculum, it is recommended that sports fields, workshops, playgrounds, etc. should be reorganized according to the needs of the preschool teachers, the lack of tools and equipment should be determined and completed, and more spacious classroom environments should be created. Preschool teachers have 50 minutes of class time without a break, while classroom and other branch teachers have 40 minutes of class time. It is thought that this may negatively affect preschool teachers' job satisfaction. It is suggested that a change in the legislation for preschool teachers to receive additional wage payments should be made in order to contribute to increasing their job satisfaction.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Ethics Committee Permission

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

Deconfliction Statement

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

Support and Thanks

Support was not received from any institution or organization in the study.