

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Benlik Saygıları ve İş Doyumunu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Seda Buzcü Esergöl

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Okul Öncesi
Eğitimi Dalında Yüksek Lisans Tezi Olarak Sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Ocak 2019
Gazimağusa, KKTC

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdür Vekili

Bu tezin Okul Öncesi Eğitim Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Doç. Dr. Eda Yazgın
Temel Eğitim Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Okul Öncesi Eğitim Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Doç. Dr. Eda Yazgın
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Ayşe Işık Gürşimşek

2. Doç. Dr. Eda Yazgın

3. Yrd. Doç. Dr. Selay Uzmen Özgül

ÖZ

Okul öncesi öğretmenleri 0-6 yaş aralığındaki çocukların eğitiminden sorumludur. Bu bağlamda okul öncesi öğretmenlerinin kendi iş doyumları ve mesleki benlik saygıları çocukları etkileyebilmektedir. Bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Bu araştırmanın amacı 2017-2018 eğitim öğretim yılında okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş doyumlarının farklı değişkenlerle ilişkisinin ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma evrenini 2017-2018 Eğitim Öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmakta olan 297 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyinin yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiş, ancak cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerinin benlik saygısı açısından farklılığa yol açmadığı saptanmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde yaş ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, ancak cinsiyet, eğitim düzeyi değişkenleri ile iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygınlığı ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul Öncesi Öğretmeni, Mesleki Benlik Saygısı, İş Doyumu

ABSTRACT

Pre-school teachers are responsible for the education of children between the age of 0-6. In this context, it is inevitable that pre-school teachers own job satisfaction and professional self-esteem that affect children. In this study, it has been examined whether professional self-esteem job satisfaction levels of pre-school teachers differ in terms of some variables.

The aim of this study is to investigate the relationship between professional self-esteem and job satisfaction of pre-school teachers working in 2017-2018 pre-school institutions during 2017-2018 academic year, in terms of different variables. The research population consists of 297 pre-school teachers in the Turkish Republic of Northern Cyprus.

According to the results of the research it was found that there was a significant difference between pre-school teachers' self-esteem level with age and seniority variables, but no significant relationship was found between gender and educational level variables. Significant difference was found between the job satisfaction levels of the pre-school teachers depending to the age and seniority variables. But no significant difference was found between gender, education level job and satisfaction levels.

According to the results obtained from this study, the relationship between the pre-school teachers' self-esteem and job satisfaction levels was examined and a positive and moderate significant relationship was found between the job satisfaction levels and professional self-esteem of the participants.

Keywords: Pre-school Teachers, Professional self-esteem, Job Satisfaction

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütölmesi sırasında benden desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini paylaőarak bitmeyen hoőgörüsü ile yolumu aydınlatan, zaman kısıtlaması olmadan bütün sorularıma cevap vererek yardım eden tez danıőmanım Doç. Dr. Eda Yazgın'a, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca güler yüzü ve yol göstericiliği ve sonsuz sabrı ile hep destek olan Prof. Dr. A. Işık Gürşimşek'e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Çalıőmam boyunca beni hiç yalnız bırakmayan, sağladığı mükemmel çalışma ortamı ve manevi desteği ile beni hep motive eden eőim Mehmet avuş'a teşekkür ederim.

Çalışmanın tamamlanmasında büyük veya küçük emeği geçen herkese teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR.....	v
TABLO LİSTESİ.....	ix
1 GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Önemi	2
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Problem Cümlesi	3
1.4 Sayılıtlar	4
1.5 Sınırlılıklar.....	4
1.6 Tanımlar	5
1.6.1 Benlik.....	5
1.6.2 Mesleki Benlik Saygısı	5
1.6.3 İş Doyumu.....	5
2 KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1 Okul Öncesi Eğitim	6
2.2 Benlik Saygısı.....	7
2.2.1 Benlik ve Gelişimi	7
2.2.2 Benlik Saygısı Tanımı	9
2.2.3 Benlik Saygısının Gelişimi	11
2.2.4 Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler	13
2.2.5 Mesleki Benlik Saygısı	14
2.3 İş Doyumu	18

2.3.1 İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi.....	19
2.3.2 İş Doyumu Kavramının Tanımı.....	19
2.3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	20
2.3.3.1 Çevresel Faktörler.....	21
2.3.3.1.1 Ücret.....	22
2.3.3.1.2 Yükselme Olanağı.....	22
2.3.3.1.3 Denetim ve Çalışma Arkadaşları	22
2.3.3.1.4 Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları.....	22
2.3.3.2 Bireysel Faktörler	23
2.3.3.2.1 Yaş	23
2.3.3.2.2 Cinsiyet	23
2.3.3.2.3 İş Deneyimi (Kıdem).....	24
2.3.3.2.4 Öğrenim Durumu	24
2.3.3.2.5 Kişilik.....	24
2.3.4 İş Doyumu İle İlgili Kuramlar	25
2.3.4.1 Gereksinimler Sıra Düzen Kuramı	25
2.3.4.2 Başarı Güdüsü Kuramı	26
2.3.4.3 İkili Faktör Kuramı.....	26
2.3.4.4 ERG Kuramı	27
2.3.4.5 İş Özellikleri Kuramı	28
2.3.4.6 Eşitlik Kuramı	28
2.3.4.7 Vromm'un Beklenti Kuramı.....	29
2.4 İlgili Araştırmalar	29
3 YÖNTEM.....	32
3.1 Araştırmanın Modeli	32

3.2 Araştırmanın Evreni	32
3.3 Veri Toplama Aracı.....	32
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu.....	33
3.3.2 Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği.....	33
3.3.3 Hackman Ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	34
3.4 Verilerin Toplanması.....	35
3.5 Verilerin Analizi.....	35
4 BULGULAR.....	37
5 TARTIŞMA	42
6 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	48
6.1 Sonuç.....	48
6.2 Öneriler.....	49
KAYNAKLAR	50
EKLER.....	63
Ek 1. Katılımcı Bilgi Formu.....	64
Ek 2. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği.....	65
Ek 3. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	66
Ek 4. Etik Kurulu İzni	67
Ek 5. MEB İzni.....	68

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıkları.....	38
Tablo 2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıkları.....	38
Tablo 3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılıkları.....	38
Tablo 4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılıkları.....	39
Tablo 5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılıkları	39
Tablo 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılıkları.....	39
Tablo 7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılıkları.....	40
Tablo 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılıkları.....	40
Tablo 9. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki	41

Bölüm 1

GİRİŞ

Okul öncesi eğitimi; çocuğun doğumundan, ilkokula başlama süresine kadar olan çocukluk yıllarını kapsayan; aile hayatının dışında kalan planlı ve denetimli eğitimin temelidir. Bu sebeple okul öncesi öğretmenin benlik saygısı yaptığı işten haz duyması; geleceğimizi belirleyen, çocuklarımızı emanet ettiğimiz kişiler olarak üzerinde yoğunlaşılması gereken bir konudur. Okul öncesi eğitimi çocuğun ilkokul tecrübesidir. Okul öncesi öğretmeni çocuğun ilk öğretmenidir. Çocuğun okul öncesi dönemindeki deneyimleri, geleceğine ciddi ölçüde etki edecektir. Bu dönem çocuğun oldukça enerjik, meraklı, yeniliğe açık olduğu ve kendine örnek alacağı model seçtiği dönemdir ve model olarak öğretmeni seçebilir. Bu durum alanda çalışan öğretmenlerin, mesleğin gerektirdiği şekilde donatılmış, sürekli kendini yenileyen, aktif bireyler olmalarını gerektirir.

Eğitim insanlara sadece bilgi, beceri kazandırmakla kalmayıp var olan değerlerin korunması, geliştirilmesi, çağımızın getirdiği yeni değerlerle kaynaştırılarak uyum sağlanması sorumluluğunu da üstlenmektedir. Bir ülkenin kalkınmasında o ülkedeki insanların potansiyellerini en verimli şekilde kullanmaları, kaynakları sahip oldukları özellikleri kullanarak her anlamda geliştirmeyi amaç edinmeleri büyük rol oynamaktadır. Özgür, eleştirel düşünebilen, çok yönlü analiz eden, değerlendiren bireyler yetiştirilmesi eğitim sisteminin amaçlarıyla alakalıdır (Güngör Seyhan, 2015).

Toplumun gelişebilmesini ve ilerlemesini sağlamanın en etkin yolu kaliteli eğitimidir. Öğretmenlerin mesleklerine karşı tutum ve davranışları öğrencilerinin benlik gelişimini etkilemektedir. Dolayısıyla öğretmenin mesleğine karşı olumlu algıları öğrencilerin olumlu benlik geliştirmelerine katkıda bulunurken, olumsuz algıları ise öğrencinin benlik gelişimini kötü yönde etkileyebilmektedir (Arıca ve Dilmaç, 2003).

1.1 Araştırmanın Önemi

Okul öncesi yılları gelişimin en hızlı, kritik dönemlerin yoğun olduğu, çocuğa ihtiyacı olan desteğin ve eğitimin sağlanması gereken bir dönemdir. Çocuk kendisine sağlanan imkânlar ile sahip olduğu potansiyeli en üst noktaya çıkaracaktır. Okul öncesi dönemdeki gelişim çocuğun ileriki yaşlarındaki gelişimini de büyük oranda belirlemektedir. Dolayısıyla aile bu konuda üzerine düşeni yapmalı, aileye yol gösterilmeli ve kurumlarda verilen okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılarak okul öncesi dönemdeki tüm çocuklara ulaştırılması hedeflenmelidir (Oktay, Ural, Öztürk, Unutkan, Ramazan, Tuzcuoğlu, İnan, Zembat, 2007)

Eğitim insanlara sadece bilgi ve beceri kazandırmakla kalmayıp var olan değerlerin korunması, geliştirilmesi, çağımızın getirdiği yeni değerlerle kaynaştırılarak uyum sağlaması sorumluluğunu da üstlenmektedir. Bir ülkenin kalkınmasında o ülkedeki insanların potansiyellerini en verimli şekilde kullanmaları, var olan kaynakları sahip oldukları bilgi beceri ve yeteneklerini kullanarak her alanda geliştirmeyi amaç edinmeleri büyük rol oynar. Özgür, eleştirel düşünebilen, üretken ve çok yönlü bakan, analiz eden, değerlendirme yapan bireyler yetiştirilmesi, eğitim sisteminin yapısı ve amaçlarıyla alakalıdır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2009).

Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenler, oldukça zor ve emek isteyen eğitim öğretim sürecinin en önemli unsurudur.

Kişinin çevresi ve kendi hakkındaki düşünceleri, yorumları ve anlam kalıpları ne kadar gerçekçiye duygular da o kadar sağlıklıdır ve hayatı anlamlı kılmaya yöneliktir. “asla, her, her zaman, hiç kimse, daima, herkes, kesinlikle” gibi sözcüklerle sürekli genelleme yapmak, değerleri yanlış yönde geliştirebilir, etiketlemeye yol açabilir. Çocuğun çevresi, özellikle ailesi ve öğretmeni, çocuğun anlam kalıplarını olumlu yönde etkileyecek dönütler vermelidir (Özer, 2009). Çocuklar benlik algısının oluştuğu ve gelişimin en kritik dönemi olan okul öncesi yıllarında kendilerine gösterilen davranışları, tutumları, söylenen sözleri içselleştirerek benimserler. Böylelikle benlik algıları olumlu ya da olumsuz oluşmaya başlar. Bu dönemde okul öncesi öğretmeni de çocuk üzerinde etki etmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada 2017-2018 eğitim-öğretim yılında okul öncesi kurumlarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasında ilişkinin ve bu iki özelliğin farklılaşıp farklılaşmadığının farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3 Araştırmanın Problem Cümlesi

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler

- Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri, kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.4 Sayıtlar

Çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin uygulama ve veri toplama araçlarına samimiyetle cevapladıkları varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Bu çalışma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Gazimağusa İlçesi ve İskele ilçesine bağlı Çayırova, Mehmetçik, Yedikonuk, Büyükkonuk, Ziyamet, Yenierenköy köylerinde Çayırova İlkokulu, Mehmetçik İlkokulu, Büyükkonuk İlkokulu, Yedikonuk İlkokulu, Ziyamet İlkokulu bünyesinde çalışan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlıdır.

Elde edilen veriler, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

1.6.1 Benlik

Benlik bireyin kendine dair değerlendirmelerinin tümünü ifade eder. Bireyin çevresine ilişkin algıları, algıladıklarını değerlendirmesi ve yapılandırarak tepkide bulunmasının dayanağı olarak görülür (Bacanlı, 2001).

1.6.2 Mesleki Benlik Saygısı

Mesleki benlik saygısı kişinin mesleğine ilişkin yükleme ve tanımlamalarından duyduğu saygı, onur veya hoşnutsuzluğun derecesidir (Arıcak, 1999).

1.6.3 İş Doyumu

İş doyumunu çalışan bireyin yaptığı işi, işin çevresini, işyerinin koşullarını değerlendirerek çalışma hayatından aldığı haz ve mutluluğu anlatır (Keser, 2005).

Bölüm 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Okul Öncesi Eğitim

“Eğitim; planlı, programlı, sistemli ve kasıtlı olarak öğrenmeyi etkin ve etkili ortamlarda gerçekleştirmeyi ve bunu yaparken öğrenmeyi etkileyen etmenleri incelemeyi, sistemleştirmeyi, öğrenmenin tam ve etkin yapılması için değerlendirme, araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmayı gerektirir” (Şişman, M., 2007:27).

Eğitim, yaşayan bir organizmadır. Sürekli kalıcı özelliklere sahip olmasının yanında sürekli değişerek yeni talep ve ortamlara uyum sağlayan, insan ile yaşam arasındaki köprüdür. Eğitimin amaçlarını kişinin kendini gerçekleştirmesini sağlamak, içinde bulunduğu çevreye sağlıklı uyumuna, gelişme ve ilerlemeleri benimsemesine yardımcı olmak, ahlaki iyilik ve sevgi ile dayanışma ruhunu besleyerek bireyi yaratıcı ve üreten bir insan olarak yaşama hazırlamak, erdemli, girişimci, sağlam karakterli kişilik yetiştirmek olarak özetleyebiliriz.

Her insan içinde doğduğu toplumdan belli ölçülerde etkilenir ve içinde yaşadığı kültürün özelliklerini kazanır. Bu sürece kültürleme adı verilir. Kültürlemenin kasıtlı olarak planlı ve programlı yapılması ise eğitimidir. İnsanoğlu öğrenme isteği ile dünyaya gelir ve aile, okul, toplumdan aldığı destek ile yaşam için gerekli olan bilgi, becerileri öğrenme yoluyla kazanır. Öğrenmenin gerçekleşebilmesi için bireyin öğrenme sürecine aktif olarak katılması, öğrenmeyi istemesi ve öğreneceği konu ile ilgili altyapıya ve hazırbulunuşluğa sahip olması gerekir. Bu noktada öğretmene büyük görev düşer. Öğretmenin bu süreçte öğretim etkinliklerini

tüm sınıfa dengeli bir biçimde dağıtması, gruplara ve bireylere yönelik öğretim yöntem, teknik ve materyalleri hazırlaması gerekmektedir.

Flanders, Allport, Cogan ve Anderson'un yaptığı araştırma sonuçlarından yola çıkarak Küçükahmet (1989) öğretmenin kişilik özelliklerinin öğrencinin kişiliği üzerinde önemli derecede etkili olduğunu vurgulamaktadır (Küçükahmet 1989, Akt: Yapıcı ve Yapıcı 2005).

Okul, farklı kişilik yapılarının bir araya geldiği, esnek ve değiştirilebilir programlar geliştirmeli, yaşamı yansıtmalıdır (Yapıcı, Yapıcı 2005).

2.2 Benlik Saygısı

Benlik, bireyin yaşamı boyunca edindiği tecrübelerin etkisiyle kendine dair oluşturduğu inanç ve tutumlarıdır. Kişinin çevresel faktörler, fiziksel, psikolojik, duygusal özellikleri, istekleri, başarıları hakkında oluşan algılar bütünüdür. Buna bağlı olarak benlik saygısı, kişinin benliğini geliştirme sürecindeki doyuma ulaşma sınırındır.

2.2.1 Benlik ve Gelişimi

Rogers'a göre insan, doğuştan gelen ve "gerçekleştirme eğilimi" olarak adlandırdığı pozitif bir güçle motive edilir. Bu pozitif güç ile gelişimini zenginleştirme, üretken olma yönünde ilerleyen bir süreç söz konusudur. Bu süreç, çocukluk döneminde edinilen tecrübeler ve öğrenme yolu ile desteklenir ya da engellenir şeklinde ifade etmektedir. Bütün insanlar, öncelikle ebeveynleri olmak üzere hayatlarındaki önem verdikleri kişilerden kabul görme, onlarla sıcak ilişkiler kurma ihtiyacı duyarlar. Olumlu saygı ihtiyacı dediğimiz bu durum ömür boyu devam eder. Rogers, benliğin iki alt sistemden oluştuğunu ileri sürer ve bunu benlik kavramı ve ideal benlik olarak sınıflandırır. Benlik kavramı bireyin tecrübelerine dair farkında olarak algılanan bütün yönlerini içine alır. İdeal benlik ise bireyin kendini

görmek istediği şekildeki algısıdır. Çoğunlukla bireyin sahip olmayı istediği olumlu özellikleri içerir. Benlik kavramı ve ideal benliği arasında büyük oranda fark olması sağlıklı kişilik ve uyumsuzluk belirtisidir. Psikolojik açıdan sağlıklı bireyler sahip oldukları benlik kavramları ile ideal benliği arasında çok az fark olduğunu hisseden kişilerdir (Yazgan Inanç, Yerlikaya, 2009).

Benlik kavramı sürekli gelişim göstermektedir. Benlik, hayat boyu uyarılara açık olup, edinilen tecrübelerle biriken algılar bireyin benliğini oluşturur. Rogers, bireyin düşünce ve davranışlarını istedik yönde değiştirebileceğini ve hayatına yalnızca kendisinin yön verebileceğini savunur. Bireyin potansiyelini en iyi düzeyde nasıl gerçekleştireceğini kendisinin anlayıp bildiğini öne sürer. Dolayısıyla, bireyin değer verme sürecinin kendini gerçekleştirmesine ne kadar yardımcı olduğu, bireyin kendine dair algıları ve farkında oluşuna bağlıdır. Kendimize uygun olduğunu düşündüğümüz deneyimlere olumlu, uygun olmadığını düşündüğümüz deneyimlere ise negatif değer vermekteyiz. Bu deneyimler gerçekleştirme eğilimimizi tatmin etmesi bakımından değerlendirilmektedir. Rogers'ın organizmik değer verme süreci olarak adlandırdığı kişiliğin en derin noktası olan bu süreç, kişinin iyi ve kötü olarak değerlendirme yaptığı yerdir. Burada tecrübelerin bilinçdışı çıktıları bilinçli olarak ortaya koyduğumuz davranış ve tutumlarımıza çok büyük katkıda bulunmaktadır. Bu da bireyin kendini en iyi tespit edecek potansiyelini ortaya koyabilecek kişinin yine kendisi olacağını anlatır (Yazgan Inanç, Yerlikaya, 2009).

Gerçekleştirme eğilimi göz önünde bulundurularak oluşturulan ortamda bebek, çoğalan tecrübeleri ile kendini ayrı bir varlık olarak algılamaya başlar. Bebek kendisi açısından hoş olan ve hoş olmayanları hissederek yavaş yavaş kendi kimliğini oluşturmaya başlar. Rogers, benliğin iki alt sistemden oluştuğunu belirtir:

- Benlik kavramı: Bireyin kendine ve deneyimlerine dair farkında olup algıladığı tüm yönlerini içerir.
- İdeal benlik: Bireyin kendini görmeyi istediği, olumlu özellikleri içeren algısıdır.

2.2.2 Benlik Saygısı

Sağlıklı bireyler benlik kavramı ve ideal benlik arasında fazla fark olmadığını hisseden bireylerdir. Rogers, potansiyelimizi gerçekleştirmemiz için organizmik değer verme sürecinin sağladığı içsel kılavuzu takip etmemizi söyler ve bireyin hayatındaki önemli kişiler tarafından olumlu saygı ile desteklenmesi gerekliliğini vurgular.

Benlik saygısı, bireyin duygusal yanıdır. Bireyin benlik imgesini beğenip, benimsemesi onun benlik saygısını oluşturur. Benlik saygısı, bireyin kendini değerlendirmesi sonucundaki beğeni durumudur. Bireyin kendi benliğine saygı duyması için üst düzey nitelik ve becerileri olması gerekmez. Çünkü benlik saygısı bireyin kendinden memnun olma durumudur. Kendini olduğu gibi görüp kabul etmeyi, özüne güvenmeyi sağlayan pozitif ruh halidir (Yörükoğlu, 1990).

Bir okul öncesi öğretmeni, benlik saygısı kavramını kendi kişiliğiyle özdeşleştirmelidir. Sürekli değişen çevresel faktörler ve bireylerin gereksinimleri dolayısıyla geliştirdikleri çağa uyum sağlama çabası, okul öncesi öğretmeninde benlik saygısının önemini daha da artırmaktadır. Günümüzde çocukların ihtiyaçlarına karşılık verebilmek ve eğitimlerine katkıda bulunabilmek için okul öncesi öğretmenlerinde benlik saygısının üst düzeyde yaşanması gerekmektedir.

Çocuğun benlik kavramına ve duygu, düşüncelerine koşulsuz olumlu saygı gösterilmesi, sadece istenmeyen davranışlarıyla sınırlandırılmış eleştiriler yapılması, benlik saygısını destekler ve tehdit etmez. Bireyin kendine dair farkındalıktan

uzaklaşmaması gerekir. Çevrenin standartlarına uyum sağlarken bunların bize ait olduğuna inanırsak, kendi duygu ve düşüncelerimizle bağımız kopabilir. Koşulsuz olumlu saygı gördüğümüzde kendimizi iyi ve kötü tüm yönlerimizle kabul eder ve sağlıklı benlik kavramı geliştiririz (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2009).

Rogers, kişilik gelişimiyle ilgili çocuğa koşulsuz olumlu saygıyla yaklaşmamız gerektiğini vurgular ve bunu doğumdan itibaren başlaması gerektiğini söyler. Böylece çocuk, yaşantılarını kendince değerlendirir, organizmik değer verme sürecine göre seçimlerini yapar. Birey merkezli aile ortamında ihtiyaçların uygun bir dille anlatıldığı, yargılamamanın olmadığı bir ortamda çocuklar gelişimlerine ve gerçekleştirmeye yönelik kendi yollarını özgürce seçip ilerleme fırsatı bulurlar. Kişiliğin gelişimi için bireyin başkalarıyla temasta olması gerekir. Çocuk, temasta olduğu kişilerin kendine olan ilgi ve saygısını hissettikçe olumlu saygıya değer vermeye başlar. Olumlu saygı öz saygının oluşması için gereklidir. Öz saygı oluşuktan sonra otonom özellik kazanır ve kendi kendini sürdürür. Kendisi, hayatı için en önemli birey haline gelen bireyin benliği baskı altına girmeyecek ve birey kendini gerçekleştirmeyi başaracaktır.

Kendini gerçekleştiren birey, psikolojik sağlığın en üst basamağında olup potansiyelinin tamamını kullanan kişidir. Böyle bir kişi tutarsızlık yaşamadan yeni tecrübeler edinmeye açıktır ve basmakalıp davranışlar sergilemeden hayatın her anını değerlendirir. Seçimlerini yaşar, hatalarını algılar ve seçimlerini değiştirme gücüne sahiptir. Kendini gerçekleştiren birey, duygu ve düşüncelerine güvenir, kendini toplumun kabul edeceği perdenin arkasına saklamak yerine içinden geldiği gibi davranır. Kendisine olduğu kadar başkalarına da olumlu saygı duyarlar. Bu noktada öğretmenlerin kendilerine duydukları saygı çocuklarda üst düzey kendine güven,

kendini kabul etme ve kendini gerçekleştirme gibi benlik kavramını geliştirici etkiler yaratmaktadır (Yazgan İnanç, Bilgin, Kılıç Atıcı, 2004).

Kişinin kendi hakkındaki olumlu düşünceleri mutlu hissetmesi için gereklidir. Çocuk için aile, öğretmen ve arkadaşları tarafından kayıtsız şartsız kabul edilmenin çok kritik olup, benliğin sağlıklı gelişimi için zorunludur. Çocuğa bakım veren kişilerle edinilen olumlu deneyimler benliğin gelişimini olumlu etkilerken, ilgi ve destekte eksiklik olması benliğin sağlıklı gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Rosenberg (1986)'e göre benlik saygısının iki boyutu vardır ve bunlar; barometrik benlik saygısı, temel benlik saygısıdır. Barometrik benlik saygısı o an içinde bulunulan duruma göre duyguların değişimini ve dalgalanmalarını tanımlamaktadır. Temel benlik saygısı ise o an yaşanan olaylardan etkilenmeyen, kolay değişmeyen duygu ve düşünceleri kapsar (Uyanık, 2000).

Harter benlik saygısına dair iki kuramsal görüş sunar. Bunlardan birincisi, William James'in benlik saygısının bireyin belli bir alanda algılanan başarısının oranı olarak kabul eden görüşüdür. İkinci kuramsal görüş, C. Horton Cooley'in görüşüdür ve bu görüş benlik saygısını kişinin değer verdiği kişilerin kendisini nasıl gördüğüne ilişkin algısı olduğunu ifade eder (Güllü, 2008; Akt: Balkar, 2009).

2.2.3 Benlik Saygısının Gelişimi

Benlik saygısı, erken çocukluk döneminde başlayan, gelişen, çeşitli etkenlerden dolayı olumlu ya da olumsuz yönde gelişim gösteren benlik kavramının bir boyutudur.

Birey ilkököl çağında benliğini fark ederek onu biçimlendirmeye başlar. Ortaöğrenim yılları ve sonraki dönemlerde ergenlik döneminin başlamasıyla oluşan ve beden görünümündeki değişikliklerden etkilenen birey, duygu ve düşüncelerinde

oluşan değişimlere paralel olarak benlik saygısını olumlu veya olumsuz biçimlendirmektedir (Dilek, 2007).

Rogers'a göre benlik saygısının gelişimi, kişinin yakın çevresinde bulunan ve iletişimde bulunduğu kişilerle olan ilişkilerine bağlıdır. Sevginin hâkim olduğu ortamda büyüyen kişi pozitif yönde benlik bilinci geliştirebilir. Bireyin gösterdiği olumlu veya olumsuz her davranışta sevgi görmesi, hata yapma sonucu yakın çevresinden daha az sevgi göreceği kaygısını yaşamaması, benlik saygısı gelişimini olumlu yönde etkileyecektir. Koşullu sevgi ise bireyin düşük benlik saygısı gelişimine sebep olabilmektedir (Yalım, 2001).

Bireyin çocukluk döneminde oynadığı oyunlarda kazandığı beceriler yeterli durumda ise kendisinde benlik saygısını artırıcı etken görevi görmektedir. Çocuk bu becerileri kazanma çabalarında başarısızlık gösterirse benlik saygısı gelişimi zayıflar, başarılı sonuçlandığı takdirde ise olumlu bir benlik saygısı gelişimi gösterebilmektedir (Doğru, 2002).

Birey yüksek benlik algısı geliştirebilmek için koşulsuz saygıya gereksinim duyar. İnsan olmak, onurlu olmak, değer verilmeye layık olmak koşulsuz saygı için yeterlidir. Koşulsuz saygı gören birey yüksek öz değer ve ideal benlik oluşturabilmek için gereken yeteneğini keşfeder. İnsanlara kendilerini tanıma, yeterliklerini geliştirmeleri sorumluluğunu kazandırmayı amaçlayan hümanistler, insanın büyüyüp gelişebilmesi için asıl buna gereksinimi olduğunu vurgulamaktadırlar (Yazgan İnanç, Bilgin, Kılıç Atıcı, 2004).

Bu bilgiler doğrultusunda benlik saygısı; kişinin geçmiş yaşantılarından ve bulunduğu kültürden kazandığı yetenekleriyle, yeterlilik ve sınırlılıklarıyla, dış görünüşüyle, aile yaşamındaki konumu ve yakın çevresiyle olan iletişim biçimi olarak tanımlanır.

2.2.4 Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler

Benlik saygısının gelişiminde kalıtsal ve çevresel etkenler belirleyici faktör olarak kabul edilmektedir. İnsanların pozitif ve negatif yöndeki geri dönütlerinin önemli bir sonucu ve kişiliğin önemli bir unsurudur. Bu bağlamda benlik saygısı kapsamlı kişilik özelliklerindedir.

Benlik saygısının oluşmasında ve gelişmesinde ailenin çocuğuna olan davranış ve tutumu en yakını olan okuldaki öğretmen ve arkadaş çevresinin göstermiş olduğu olumlu ve olumsuz geri bildirimlerin sonucunda bireyin benlik saygısı gelişimi etkilenmektedir. Olumlu ya da olumsuz gelişmesinin sebeplerinden biri de çocuğun yaşının büyürken kendisini toplum değerleri, kültürü, gelenek göreneklere ve bazı standartlarla karşılaşmasıdır.

Benlik saygısının, kişinin ailesi, eğitim seviyesi, işi, ekonomik durumları gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu varsayarak pek çok araştırma yapılmıştır. Benlik saygısını pozitif veya negatif yönde etkileyen durumları inceleyen araştırmalar ile aşağıdaki sonuçlara varılmıştır:

- Sosyo-ekonomik durum ve kültür, benlik oluşumunu etkiler.
- Cinsiyet, ergen bireyin benlik saygısını etkiler.
- Babanın işi, ailenin eğitim düzeyi, gencin benlik saygısı üzerinde etkilidir.
- Anne ile babanın gence gösterdiği ilginin niteliği gencin benlik saygısını etkiler.
- Okul hayatında sosyal aktivitelere katılan, spor yapan öğrencilerin benlik tasarım seviyeleri yapmayan öğrencilere oranla daha yüksektir.
- Anne-baba ilişkisinin durumu gencin benlik saygısını etkiler.
- Gencin doğum sırası, kaç kardeşi olduğu değişkenleri benlik saygısını etkiler.

- Psikolojik rahatsızlıklar, ergenlerin kendilerini olumlu algılamalarını engeller (Yavuzer,2004).

2.2.5 Mesleki Benlik Saygısı

Meslek insanın eğitim hayatından sonra gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla sistemli olarak gerçekleştirdiği bir eylemdir. Fakat insanlar sadece maddi kazanç amacıyla kazanmazlar. Sağlıklı insan bir şeyler üretip kendini geliştirme, kendini geliştirirken de haz ve doyuma ulaşmaya gereksinim duyarlar. Maddi ihtiyacı olmayan insanlar da bir meslek edinmeye ihtiyaç duyarlar. Çünkü meslek insanın potansiyelini kullanması ve kendini gerçekleştirmesi için gereklidir.

Çalışma kavramı içinde en önemli yeri tutan mesleki faaliyetler yetişkin yaşamının en az 1/3 ünü kapsamaktadır. Meslekte etkin olan kişi kapasitesini kullanır, üretir ve yaratır. Bireyin yaptığı etkinliklerden aldığı haz ve sağladığı doyum genel yaşamına da yansır. Çalışma yaşamında huzursuzluk ve doyumsuzluk hissi, kişinin psikolojik sağlığını tehdit eder. İş hayatındaki mutsuzluğun en önemli sebebi ise bireyin seçtiği mesleğin, niteliklerine, yeteneklerine uygun olmamasıdır (Kuzgun, 2006).

Bu nedenle öğretmenlik gibi toplumun biçimlendirilmesinde önemli katkısı olan öğretmenlerin yaptığı işi sevmesi ve işinin gereklerini yerine getirebilecek özellikleri taşıması gerekmektedir (Şişman Ve Acat, 2003:236; Akt: Balkar, 2009).

Meslek gelişiminde en önemli kavramlardan biri de mesleki benlik kavramıdır. Meslek tercihi olarak da tanımlanan mesleki benlik kavramı, mesleki başarı ile doğru orantılı olarak gelişir (Arıca, 2007).

Maslow, insanın öncelikli amacının yaşamını sürdürebilmesinin zorunlu koşulu olan beslenme ve tehlikeden korunma olarak iki temel gereksinimi karşılamak

olduğunu söyler. “Kendini gerçekleştirme, insanın en üst gereksinimi ve insan hayatının doruğudur” (Yazgan İnanç, Bilgin, Kılıç Atıcı, 2004).

Rogers’a göre kendini gerçekleştiren bireyin 4 temel özelliği vardır. Bunlar:

- Yaşantılara açık olma: Uyarıcıları rahatça algılayıp duyguların farkında olmak ve onları çarpıtmamak, bastırmamak.
- Varoluşsal bir yaşam sürme: İlke ve kurallara sıkı sıkıya bağlanmadan hayatın her anını tam anlamıyla yaşamak.
- Organizmaya daha çok güvenme: Organik tepkiler doğrultusunda davranış göstermek.
- Tam fonksiyonda bulunma: Yeterli uyaran almak için organizmayı tamamen işe koymak (Kuzgun, 1980).

Super, “Mesleki Gelişim Dinamiği” adlı eserinde bireylerin psikolojik ihtiyaçları ve içinde bulunulan çevre arasındaki bağlantıyı incelemiş, meslek seçiminin belirli bir zamana bağlı bir olay olmadığını savunmuştur. Super’e göre kişilik gelişimi ve seçme olgusu, birbirine paralel bir gelişim sürecidir ve çocukluktan hayatın sonuna kadar farklı gelişim basamakları takip edilerek yaşanır. İhtiyaçlarını karşılamak için çalışan birey toplumda birçok rolü üstlenir. Mesleki rol bu rollerin en önemlisidir. Yaşam boyu oynanan bu çeşitli roller birbirini etkiler ve biçimlendirir. İnsanlar mesleki seçimleri ile yaşamlarını anlamlı kılan, hayatın odak noktasını oluşturan bir rol edinirler. İnsanın yaşarken üstlendiği bu roller hayatı zenginleştirirse de zaman zaman yoğunluğa ve yıpranmaya neden olabilir. Yaşam, gelişim devam ettiği sürece yeniden düzenlenebilme şansına sahiptir. Super, yaşam süresi ya da gelişimsel perspektif olarak adlandırılan bir kavram geliştirmiştir. Bu kavramın bir parçası kariyer gelişimini vurgular (Yazgan İnanç ve Yerlikaya 2009).

Bireyin kabul görmesi, onaylanması, özdeğerlilik duygusu ile kendini değerlendirmesi sonucu memnuniyet hissediyorsa, bireyin yüksek özdeğere sahip olduğunu kabul edilmektedir. Eğer bireyin kendine dair algıları olumsuz ise benlik saygısının da düşük olacağı şeklinde yorumlanır (Yazgan İnanç, Bilgin, Kılıç Atıcı, 2004).

Birey, ister akademik ister sosyal ortamda olsun kendine ait imaj oluştururken başkalarının duygu ve düşüncelerini de öğrenmek ister. Çocuklar diğer insanların farklı duygu ve tecrübelerine sahip olduklarını henüz anlamazlar, ancak bu farklı bakış açılarını anlama yetenekleri zaman içerisinde gelişir. Carl Rogers'a göre gelişme ve iyiye yönelme bireyin doğasında vardır ve bireyin olumlu benlik algısı geliştirmek için ihtiyacı olan şey "koşulsuz sevgi"dir. Eğitim kurumlarında asıl hedef; sevgi ve saygı duygusunun hâkim olduğu bir atmosfer oluşturmak olmalıdır. Çünkü değerli olduğunu hisseden birey mutlu, dolayısıyla öğrenmeye açık ve isteklidir (Yapıcı, Yapıcı, 2005).

Bireyin çevresiyle olan etkileşimi, o çevreyi organize etmesi ve çevrenin özelliklerine anlam yüklemesini de içerir. Ancak dışa vurduğumuz ya da kendimize sakladığımız duygu ve düşüncelerimiz anlam yüklemeyi, gerçeği ifade etmez. Her bir birey aynı şeye farklı anlamlar yükleyeceğinden herkesin anlaştığı bir gerçek söz konusu değildir. Bireyin çevreye yüklediği anlam o bireye özgüdür ve çevre ona yüklediğimiz anlamlarla vardır (Akkoyun, 2005).

Bireyin çevredeki olaylar hakkında tutum ve davranışları, başkalarının düşüncelerinden etkileniyorsa öfke, kaygı ve çöküntü gibi duyguların bireyi etki altına alma olasılığı yüksektir. Başkalarınca kabul edilme ve başkalarının takdirini kazanma kişilik değerlerimizin gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir. Kişinin istekleri, iç sesi çevrenin beklentileriyle çatışması, bir felaket olarak algılanmamalı

ve kişinin gözden düşeceği kaygısına kapılmasına neden olmamalıdır. Birey, “ben ne istiyorum?” sorusunun cevabını, geleceğe dair amaçlarını ve planlarını, beklentilerini içermeli ve bu planlamaları çevre değil kişi oluşturmalıdır. Tabii ki çevrenin beklentileri, ihtiyaçları ve olanakları da bireye etki edecektir, ancak birey çevre için değil çevresiyle birlikte yaşamalıdır. Birey hayatını çevre için yaşamayı düşünmemelidir. Birey, kendi için anlamlı, istek ve yetenekleri doğrultusunda ilerleyeceği bir yol çizmelidir (Özer, 2000) .

Benlik saygısı kişinin özel hayatı ve mesleki yaşamındaki tutum ve davranışlarını belirlemesi açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle mesleki hayatı nasıl etkilediğini ele alacak olursak; yüksek benlik saygısı olan bireylerin mesleki bilgileri ve kariyer planlamalarında düşük benlik saygısına sahip bireylere oranla daha hazırlıklı olup planlı hareket ettikleri ve başarılı oldukları görülmektedir (Arıcak ve Dilmaç, 2003).

Kişinin yaşamını biçimlendirmesindeki en büyük etkenlerden biri olan meslek seçimi ile benlik kavramı arasında ayrılmaz bir bağ vardır. Çünkü kişi, benlik algılarına uygun mesleği tercih edecektir. Kişi, meslek seçimini birey olarak özelliklerini dikkate alarak yapmalı, mesleğine dair algılarının kendini mutlu edeceğini, ancak mutlu bireylerin toplumun kalkınmasında rol alabileceğini unutmamalıdır (Arıcak ve Dilmaç, 2003).

Öğrencilerin düşük benlik saygıları ile yaşam doyumları kariyer konusundaki kararsızlıklarıyla ilişkilidir. (Schnitzler, 2014, Akt: Arıcak, Dilmaç, 2003).

Meslek; toplumun bireyin sosyal ve ekonomik olarak sorumluluk yüklenmesini talep etmesi sonucu meydana gelen; sosyo-ekonomik ve teknolojik yapı gereği şekillenen iş bölümüyle bireyin ilgisi ve yetenekleri doğrultusunda üstlendiği yaşamsal bir etkinlik olgusudur. Bireyin hayatında verdiği en önemli

kararlardan biri meslek olup, bireyin o toplumdaki sosyal yerini belirlemektedir (Erden, 1998).

Mesleki benlik, kendi seçtiği mesleğine karşı oluşan değerlilik yargısını anlatır. Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğini ne kadar önemli gördüğünün, değerli kıldığının yanı sıra, kişinin mesleki uyumu ve doyuma ulaşması için ön koşul olarak görülür (Arıcak, 1999, Akt: Körükçü, Oğuz, 2011).

Mesleğinde başarılı ve kendine güveni olan benlik saygısı yüksek bir okul öncesi öğretmeni öğrencilerin benlik saygılarını artırıcı ve atılgan davranışlarının geliştirici bir eğitim programı uygular. Benlik saygısı düşük olan öğretmende ise çevresine ve meslektaşlarına umutsuzluk ve uyum sağlamada güçlük gösteren belirtiler, sürekli suçluluk ve utanma duygusu beraberinde yaptığı işten zevk almama, doyuma ulaşamama durumları görülmektedir.

2.3 İş Doyumu

Bireylerin edindiği tecrübeler doğrultusunda çevrelerine verecekleri tepkiler de değişim göstermektedir. İnsanlar çok yönlü varlıklar olup kişisel özelliklerinin de etkisiyle farklı algılar geliştirirler. Algılar tutumlara dönüşür ve bireyin davranışlarını etkiler.

İş doyumu bireyin işten aldığı haz, olumlu duyguları, kendine güveni gibi istendik sonuçları ortaya çıkarıp verimliliği artırabilmektedir. İşinden doyumсуuz bireylerin işe devamsızlığı, performansında düşme, uyumsuzluk ve iş değiştirme düşünceleri ile verimliliği olumsuz yönde etkilenmektedir (Yetim, 1997).

Bireyin günlük yaşamı ve gün içinde gerçekleştirdiği aktivitelerin süresine bakıldığında, iş hayatının bireyin yaşamında büyük bir yer, zaman kapladığı görülür. Bireyin toplum içinde bir rol üstlenmesi, ona statü ve ekonomik güç sağlarken fizyolojik ve psikososyal yönden de onu etkilemektedir.

İş doyumunu bireyin işinden aldığı ücret, iş koşulları ve işe dair tüm yaşantılarını kapsayan, bireyde memnuniyet hissettiren algıdır (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009).

Eğitim ortamları, kurum içi ve kurum dışı iletişimin en üst düzeyde olduğu çalışma ortamları arasındadır. Eğitim ortamında yöneticiler ve öğretmenler çalışanlar grubunu oluşturmakla birlikte, öğretmenlerin sınıfa girip bizzat faaliyette bulunması dolayısıyla uygulayıcı rolü üstlenen öğretmenlerin düşen görev oldukça büyüktür (Göksoy, Argon, 2014).

2.3.1 İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi

İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya atılmış olup, kesin olarak önemsenmesi ve bu konu hakkında çalışmaların başlaması İkinci Dünya Savaşı sonrasıdır (Eser, 2010).

2.3.2 İş Doyumu Kavramının Tanımı

İş doyumunu, bireyin mesleğe ilişkin yaşantıları sonucu meydana gelen duygusal tepkileri ve bilişsel değerlendirmeleri anlamına gelmektedir (Yetim, 1997).

İş hayatında zamanla yanılığın içeren, gerçek olmayan düşünce tarzlarına bürünüp öfke, kaygı gibi duygularla hareket etmeye başlayabiliyor, insanlar arası ilişkiyi algılamada, farklılıkları kabul etme gibi konularda yetersiz kalabiliriz.

İş doyumunu, bireyin yaptığı işi ve iş ortamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan duygusal tepkileri olarak tanımlanır. Bireyin iş hayatında hissettiği mutluluk ve doyumunu anlatmaktadır (Keser, 2005:54).

İş doyumuyla ilgili Herzberg'in (1974) ikili faktör teorisi ve Quarstein, McAffee ve Galssman (1992)'in durumsal oluşumlar teorisi olmak üzere iki temel yaklaşımdan söz edilir (Jiang, 2005). Herzberg'in ikili faktör kuramı, çalışanın yaptığı işten doyum almasını ya da almamasını iki boyut olarak ele alır. Birinci boyut

olan işinden doyum alma durumu; işin özüdür. Kişinin beceri ve ilgilerine uygun bir iş yapıyor olması, işinde başarılı sonuçlar elde etmesi, güdüleyici olması gibi unsurları içerir. Öte yandan çalışma ortamının kötü olması, iş arkadaşları ile işbirliği içinde çalışmama ve ücretin adil olmaması gibi doyumsuzluğa neden olabilecek unsurlar ikinci boyutu anlatır (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999 akt: Şahin, Dursun, 2009).

Eğitim öğretim süreci içinde önemli olan öğrendiğimiz bilgilerin yararlı ve yaşamımızı kolaylaştırıyor olmasıdır. Birbiri ile bağlantı içinde olan kişiler farklı davranış ve tutum içinde olabilirler. Karşı karşıya kaldıkları durumlarda farklı tercihler yapabilirler. Örneğin, manevi tatmini ön planda tutan bir birey maddi olarak daha cazip bir iş imkânına sıcak bakmazken maddi tatmini ön planda tutan bir diğer birey bu işi hemen kabul edebilir. Kişinin davranışlarında olayların kaçınılabilir olması, süreklilik göstermesi, tercih edilebilirlik derecesi, önceden kestirilebilir olması, performans açısından yoğunluk dereceleri de büyük önem taşır. Olayların tercih edilebilirlikleri bireye sağladıkları yarar ile de ilişkilidir. Küçük yaşlardan itibaren yaşantılar, yaşantıların sonuçları iyi, kötü ya da nötr olarak inanç, anlam kalıplarımıza oturmaktadır (Özer, 2009).

2.3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş, bireye sağladığı imkânlar, çalışma ortamı ve bireyden beklentiler ve bireyin algıları doğrultusunda bireye doyum ya da doyumsuzluğu getirebilir.

İşin yorucu olması, kişisel ilgi alanına girmesi, adil ve bilgilendirilerek yapılan performans karşılığı ödül sunulması, çalışanların birbirini olumlu yönde etkilemesi, tutarlılık, yönetimin üstlendiği rol ve çalışanlara tutumu iş doyumunu etkileyen faktörlerdir (Locke, 1976).

2.3.3.1 Çevresel Faktörler

Bireyin işinden duyduğu doyum, işin bireye sunduğu sosyal ve ekonomik imkânlar, bireye sağladığı statü ve çalışma ortamının şartları doğrultusunda değişim göstermektedir. Bu faktörler toplumsal olup analiz edilerek ölçülebilen ve diğer işlerdeki faktörler ile karşılaştırılabilen türdendir. İş doyumunu, bireyin iş ve iş ortamına dair birbiriyle ilişki içinde olan birçok tutumun bileşkesidir (Özgen ve diğerleri, 2002).

Herzberg'e göre, bireyin çalışma ortamında ulaşmak istediği ve kaçındığı durumlar vardır. Yaşantılarının bu durumlara dair konumu ise bireyin motivasyonunu olumlu ya da olumsuz yönde etkiler. Böylece Herzberg, iş ve iş ortamında bireyin beklentilerinin karşılanmaması durumunun doyumsuzlukla sonuçlanacağını ifade eder. Gözetim, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, maaş, çalışma koşulları koruyucu faktörler olup tek başlarına bireyi motive etmezler. Başarı, kendini ifade etme özgürlüğü, kendini gerçekleştirme, sorumluluk üstlenme ve yükselme olanağı ise motivasyonu artıran içsel faktörlerdir. Örneğin, maaşa yapılan artış iş doyumunu artırmasa da doyumsuzluğu önleyen koruyucu faktör olarak dolaylı yoldan iş doyumuna etki etmektedir (Akt. Soyer, 1996).

İlgisiz öğretmen çocuğun fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarına karşı duyarsızlaşır ve sağlıklı bir takip söz konusu olmaz. Böyle bir ortamda çocuk hata yaptığında uyarılamaz ve çocuğa yol gösteren biri yoktur. Dolayısıyla çocuğun istenmeyen davranışları görülmediği için çocuk davranışa devam eder ve yakalandığı zaman aşırı tepki görür. Duygusal istismara sebep olan böyle bir durumda öğretmen ile öğrenci arasında kopukluk yaşanır (Yavuzer,1993).

2.3.3.1.1 Ücret

Ücret iş doyumunun temel kavramlarından biridir. Çalışanın aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene göre normallliği ile ihtiyaçlarını ne oranda karşıladığı doğrultusunda çalışanın işine karşı tutumunu etkileyecektir. Ücret toplumun ekonomik yapısını dikkate alan, adil bir miktar ise, çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Ücret arttıkça iş doyumunu da artacaktır ancak aradaki ilişki çok güçlü değildir.

2.3.3.1.2 Yükselme Olanğı

Yükselme ihtimalinin iş doyumunu üzerinde ücretten çok daha etkili olduğu gözlenmiştir. Bireyin sosyal statüsünün yükselmesi, maddi desteğin artması yaptığı işte başarısını, dolayısıyla doyumunu da artıracaktır (Erdoğan, 1996).

2.3.3.1.3 Denetim ve Çalışma Arkadaşları

Birey bir işi üstlendiğinde örgüt içinde var olan sisteme de dâhil olur. Sorumluluğunu aldığı işte denkleleriyle çalışır, amirleri ya da astları varsa sınırlarını buna göre çizer. Amirler iş planı ve uygulamasından sorumlu olup çalışan bireyleri denetler. Amirlerin denetimi çalışanlara yeterli serbestlik tanımıyor ve karar almalarını, katılımlarını azaltıyorsa doyumсузлук ortaya çıkar (Erdoğan, 1996).

Bireyin çalışma arkadaşları ile dâhil olduğu guruba kendini ait hissetmesi iş doyumunu artırır. Çelikkanat, iş arkadaşları, çalışma ortamı, yönetim biçimi ve fiziksel koşulların iş doyumuna yüksek oranda etki ettiğini ifade eder (Çelikkanat, 2002).

2.3.3.1.4 Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları

Bireyin çalıştığı ortamda kendini güvende hissetmesi, tehlike olmaması, aşırı sıcak veya soğuşa maruz kalmaması vb. değişkenler çalışanın rahatlığı ve işi iyi yapma açısından etkili olup iş doyumunu ile doğrudan ilişkilidir. Yapılan

araştırmalarda tehlikesiz ve fiziksel olarak rahat olunan ortamda çalışan bireyin iş doyumunu olumlu yönde etkilenmektedir (Erdoğan, 1996). Çalışma ortamının fiziksel rahatsızlığa sebep olması bireyin iş yaşamı dışındaki yaşamını da olumsuz etkiler ve doyumsuzluğa sebep olur (Mete, 2006).

Birey, evresi tarafından kabul gören, kendisine sağladığı haklar ve çevreye yansıyan imaj gibi değişkenler konusunda memnun edici koşullara sahip örgütlerde çalışmayı tercih etmektedirler.

2.3.3.2 Bireysel Faktörler

2.3.3.2.1 Yaş

Genç bireyin doyuma ulaşması için yaptığı işin kendini yeterli hissettirmesi n koşulu vardır. Birey böyle bir iş bulamadığı zaman, işinde hayal kırıklığı yaşamaktadır. Yaşlı olan bireyler ise daha yüksek maaş gibi bazı avantajlara sahiptirler. Ayrıca arzu ettikleri iş ile mevcut iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapmaktadırlar (Spector, 1997).

Herzberg'in yaptığı araştırmaya göre 19-21 yaş aralığındaki gençler büyük bir heyecanla başlamakta, 30'lu yaşlarda ise işlerinde en düşük performansı göstererek isteksiz davranmaktadırlar. Yaş ilerledikçe ve emeklilik yaşı yaklaştığıca iş doyumunun arttığı gözlenmiştir (Mete, 2006).

2.3.3.2.2 Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu inceleyen araştırma sonuçları arasında tutarlı olmayan sonuçlar bulunmaktadır. Bazı alışmalar, kadın çalışanlarla erkek çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını savunurken, bazı çalışmalarda fark gözlenmiştir. Kadın alışanların iş doyum düzeyleri erkek çalışanlardan daha yüksek bulunduğu durumların nedeni ise kadınların iş ile ilgili

beklentilerinin düşük olması, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleri olarak açıklanmıştır

2.3.3.2.3 İş Deneyimi (Kıdem)

İş yaşamına büyük bir istekle başlayan kişiler yaptıkları işten doyum sağlama eğiliminde olmaktadır. Ancak bu doyum çalışanın işinde ilerlemesi ve gelişme olanağı bulamaması, terfinin oldukça yavaş olması ya da hiç olmaması ile azalmakta, birkaç yıl sonra cesareti kırılmaktadır.

Aynı işte uzun zaman çalışan kişilerin çalıştıkları yıllarda yetersiz ödüllendirilme sonucu kıdem ve iş doyumunu arasında olumsuz yönde bir etkileşim olduğunu savunulmuştur (Bilgiç, 1998).

2.3.3.2.4 Öğrenim Durumu

Öğrenim durumu yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyi ile öğrenim durumu daha düşük olan bireylerin iş doyum düzeyi karşılaştırıldığında, öğrenim durumu yüksek olan bireylerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Baysal, 1981).

Bireyin öğrenim durumu, aldığı eğitim dolayısıyla bilgi, beceri düzeyi yaptığı iş için yüksek ise bireyde doyumsuzluğa yol açabilir. Ancak yapılan işin gerektirdiği düzeyde eğitim durumu, bilgi, beceri söz konusu olduğunda ise iş doyumunu ve öğrenim durumu arasında ki etkileşim çok az olduğu görülmüştür.

2.3.3.2.5 Kişilik

Yaptığı işe uyum sağlayan ve duyguları olumlu yönde olan bireylerin yaptıkları işten aldıkları doyum yüksek olmaktadır. Duygusal denge ile iş doyumunu arasındaki ilişki açık olmakla birlikte hangisinin önce ya da sonra geldiği ve neden-sonuç ilişkisi net değildir. İç denetim odağına sahip bireylerin yabancılaşmayı daha

az hissetmekle birlikte iş doyum düzeylerinin daha fazla olacağı muhtemeldir (Schultz ve Schultz, 1990).

2.3.4 İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

2.3.4.1 Gereksinimler Sıra Düzen Kuramı

Bu kuram kişinin ihtiyaçlarının davranışlarını yönlendireceği düşüncesi üzerine temellendirilmiştir. Doyurulmamış veya aşağı düzeyde fizyolojik ihtiyaçlar, insanı hareket ettirecek olan temel ihtiyaçlardır (Kaynak, 1995).

Gereksinimler sırası ile şu şekilde sınıflandırılmıştır:

Fizyolojik Gereksinimler: Tüm canlı organizmalar için geçerli olan evrensel nitelikte ihtiyaçları kapsar. Yemek, su, uyku, seks, dengeli ısı gibi ihtiyaçlardır ve bu temel ihtiyaçlar bir kere doyurulduktan sonra güdüleyici olmazlar (Kaynak, 1995).

Güvenlik Gereksinimleri: Hayatta kalma gereksinimi ve emniyet gereksinimleri olmak üzere iki çeşittir. Hayatta kalma gereksinimi, bireyin hukuk kuralları ile yaşamının korunmasını anlatır. Emniyet ihtiyacı ise fizyolojik olarak işyerindeki kazalardan korunma, sağlık ve yaşam sigortalarını, psikolojik olarak ömür boyu istihdam sağlayan işlerde çalışmayı anlatır. Bu işlerin süreklilik sağlaması yüksek ücretten daha önemlidir (Kaynak, 1995).

Aidiyet ve Sevgi Gereksinimleri: Bireyin toplumun kabul ettiği manevi değerlere uyabildiği, adapte olabildiği oranda giderebileceği ihtiyaçları anlatır.

Saygınlık Gereksinimi: Maslow bireyin saygınlık ihtiyacını “düşük” ve “yüksek” olmak üzere iki guruba ayırmıştır. Yüksek saygınlık ihtiyacı statü, başkaları tarafından tanınma, onların dikkatini çekme, ünlü olma, itibar kazanma ihtiyaçlarını içerir. Yüksek saygınlık gereksinimi ise başarılı olma, ustalık ve özgürlük gereksinimleri olarak tanımlanır.

Maslow, bu gereksinimlerin ihtiyaç olarak farkedildiği zaman, ihtiyaçlar giderildiğinde sona erdiğini ifade eder (İncir, 1990).

Kendini Geliştirme, Özerklik ve Kendini Yönlendirme: Kişi potansiyel gücünü ve kapasitesini en üst düzeyde kullanarak yeteneklerini gerçekleştirmektedir. Kendini gerçekleştirme gereksinimleri, yaratıcılığını, yeteneklerini ve potansiyelini açığa çıkarma, bireyin gelişme ve ilerleme gereksinimleridir (Güney, 2001).

2.3.4.2 Başarı Güdüsü Kuramı

Bu teori Mc Clelland (1961) tarafından geliştirilmiştir. Teoriye göre bireyin davranışlarını üç gruptan oluşan ihtiyaçlar belirler. Bunlar:

- Başarma ihtiyacı: Diğerlerinden üstün olma dürtüsü ile çabalamak.
- Güç ihtiyacı: Diğer insanlara istediği davranışı yaptırma ihtiyacı.
- İlişki ihtiyacı: İnsanlarla olumlu yönde ilişkilere duyulan ihtiyaç.

Mc Clelland'a göre her bir güdü farklı tatmin arzusu doğuracaktır. Başarma güdüsü ile hareket eden birey, sorunlara çözüm bulmak için sorumluluk almak isteyecek, gerçekçi ve ulaşılabilir amaç belirleyerek bir dereceye kadar risk alacaktır. Bu bireyler yaptıkları işin arkasında olup sonucunu görmek isterler.

Başarı güdüsü ile hareket eden bireyler için güç kazanmak ihtiyaçtır. Bu bireyler diğerleri üzerinde güç sahibi olmayı ister ve kendilerine bunu sağlayacak durumlarda diğerleriyle yarışmayı severler. Arkadaşlık (ilişki kurma) kurma ihtiyacı olan bireyler ise diğerleri tarafından seilmekten hoşlanır, bir gruba dahil olarak kimlik duygusuna erişmek, ait olmayı isterler (Şimşek, 1995).

2.3.4.3 İkili Faktör Kuramı

Frederick Herzberg (1959), modelinin temelini oluştururken Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden etkilenmiştir. Herzberg, bu teoride işi oluşturan öğelerin iş doyumunu düzeyini nasıl etkilediği noktasına odaklanmıştır.

Kuramı test etmek amacıyla araştırmalar yapan Herzberg ve çalışma arkadaşları, deneklerden kendilerini olağan dışı iyi ve kötü hissettikleri zamanları düşünmelerini isteyerek olayların yapısını ve bu olaylara bireylerin verdiği tepkileri aydınlatmaya çalışmışlardır (Bingl,1997). Araştırma sonuçlarına göre Herzberg ve çalışma arkadaşları, kişilerde iki temel değişik faktör grubunun varlığını saptamıştır. Buna göre, her çalışan bireyin iki grup ihtiyaı vardır; hijyen ve güdüleyici. Gdleyiciler, işin kendisi ile ilgidir. Başarılı olma, sorumluluk alma, işte karar alma özgürlüğü, işin çekiciliği gibi unsurlar güdüleyici ihtiyaçları ifade eder. İş ve çalışma ortamıyla ilgili hijyen ihtiyaçları ise denetim, örgüt politikası, ücret, iş güvenliği, kişilerarası ilişkiler ve çalışma ortamının koşullarını içermektedir. İşin kendisinin iş doyumunun esas kaynağı olduğunu savunmaktadır. Herzberg, güdüleyici ihtiyaçlar karşılandığında çalışan kişide doyum algılanacağını, karşılanmadığında ise doyumsuzluk algılanmayacağını ifade eder. Hijyen ihtiyaçları karşılandığı zaman çalışanda doyumsuzluk algılanmayacağı, karşılanmadığında ise doyumsuzluk algılanacağını ifade eder (Kaynak, 1995).

2.3.4.4 ERG Kuramı

Bu kuram Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. ERG Kuramı, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile benzerlik göstermekte ancak ihtiyaçları  düzeyde incelemektedir. Bunlar:

Varolma ihtiyaı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaını kapsar.

İlişi: Sevgi, başkaları ile duygu ve düşüncelerini paylaşma, saygı, itibar ihtiyaını kapsar.

Büyüme: Bireyin potansiyelini ortaya çıkararak kendini gerçekleştirme ihtiyaını kapsar (Çetinkanat, 2000).

2.3.4.5 İş Özellikleri Kuramı

Hackman ve Oldham'ın (1975) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Kuramı'na göre iş özelliklerinden kasıt işin doğası ve içeriğidir. İş Özellikleri Kuramına göre, birey işini keyifli ve anlamlı bulduğunda işinden hoşlanır ve daha iyisini yapabilmek için motive olur. Kuram, iş doyumunu belirleyen beceri çeşitliliği, görev özdeşliği, işin önemi, özerklik, geribildirim olmak üzere beş alt boyutu olduğunu ifade eder.

Hackman ve Oldham 1976 yılında kuramlarına bireyin özerklik ve kişisel büyüme gibi üst düzey gereksinimlerinin gerçekleştirilmesi anlamına gelen Büyüme Gereksinimi Gücünü (BGG) de eklemişlerdir (Spector, 1997).

2.3.4.6 Eşitlik Kuramı

Adams'a (1963) göre bireyin diğer bireylere göre konumu ve elde ettiği sonucun karşılaştırılması sırasında eşitlik ve haklılık gibi hissettiği duygular iş doyumunu etkilemektedir (Tezer ve Uzer, 1992). Bu kuram iş doyumunu etkileyen faktörleri incelerken kişinin bilişlerini vurgulayarak iş doyumunu kuramlarında bilişsel boyuta dikkat çekmiştir.

Houseman, Hatfield ve Miles bu kuramı 1987'de tekrar incelemiş ve iş ortamındaki bireyleri davranışlarını göz önünde bulundurarak üç guruba ayırmıştır. Bunlar:

İyilikseverler; diğer çalışanlardan az ödül alsalar dahi doyum sağlayan ancak onlardan fazla ödüllendirildiğinde ise suçluluk duyan çalışanı ifade eder.

Hakkaniyete duyarlı olan bireyler; adil davranan bireyleri ifade eder.

Kendini hak sahibi gören bireyler; diğer çalışanlardan fazla ödüllendirildiğinde doyumuna ulaşan ancak diğerleri ile eşit ya da az ödüllendirildiğinde rahatsızlık duyan bireyleri ifade eder (Smither, 1994).

2.3.4.7 Vromm'un Beklenti Kuramı

Kişisel farklılıkların güdülenme üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik bilimsel kuramdır. Beklenti kuramında beklenti, aracı ve değer olmak üzere üç temel öge vardır. Bireyin elde etmek istediği bir sonuç, o sonuca ulaşmak için gösterdiği çaba ve sonuca ulaşacağı beklentisi bireyi doyuma ulaştıracaktır. Ters bir durumda birey doyumsuzluk yaşayacaktır (Onaran, 1981).

2.4 İlgili Araştırmalar

Kavutçu (2016), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyinde yaş değişkenine göre farklılık olduğunu tespit etmiştir. En yüksek iş doyumuna 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin olduğunu tespit eden araştırmacı, 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin de iş doyumunun yüksek olduğunu vurgulamıştır.

Köse (2016) 'Öğretmenlerin İşe Angaje Olmalarında Demografik Özelliklerin Rolü' çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Soğukpınar (2014), rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını inceleyen araştırmasında 306 rehber öğretmen ile çalışmış ve mesleki benlik saygısı düzeyi ile çalışma süresi arasında ilişki olmadığını belirtmiştir.

Şahin (2013), çalışmada yaş değişkeninin iş doyumunu düzeyi üzerindeki etkisini incelemiş, yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş, yaş ilerleyen bireylerin yaş ile paralel olarak iş doyumunu düzeyinin de arttığını ifade etmiştir.

Demir, Gürsoy ve Ada (2011) okul öncesi öğretmen adayları ile yaptıkları çalışmalarında cinsiyet ve mesleki benlik saygınlığı arasında anlamlı bir farklılık

saptamışlardır ve kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla saygınlıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Canpolat, Özşaker ve Yıldız (2011), beden eğitimi öğretmen adayları ile yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre benlik saygısı düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermediği saptanmıştır.

Gürşen Ortacıoğlu (2009), yaptığı çalışmada müzik öğretmen adaylarının yaşları ile benlik saygıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiş, yaş arttıkça mesleki benlik saygı düzeylerinin arttığı bulmuştur.

Aslan (2006), benlik saygısı ve iş doyumuna düzeyine bağlı olarak depresyon ve denetim algısını incelediği çalışmasında 870 kişi ile çalışmış, araştırmanın sonunda benlik saygısı ve iş doyumunun doğru orantılı olarak arttığı ya da azaldığı bulunmuştur.

Mete (2006), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları yıl ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmaya göre çalışma hayatı 16 yıl ve üstü olan öğretmenlerin iş doyumları daha yüksektir.

Sayın (2005), “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumları ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi” isimli çalışmasında Eğitim Fakültesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan 144 son sınıf öğrencisi ve tezsiz yüksek lisans programında okuyan 80 öğrenci ile öğretmen adaylarının mesleğine karşı tutumları ve mesleki benlik saygıları incelenmiş, araştırma sonucunda son sınıf öğrencilerinin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tu, Bernard, Plaisent ve Maguiraga (2004), yaptıkları çalışmada 194 Tayvanlı, 211 Çinli öğretmen ile çalışmış, cinsiyet değişkenini iş doyumuna düzeyi üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Sargent ve Hannum (2003) tarafından ilkokul öğretmenleriyle yapılan araştırma bulgularına göre, iş doyumu ve kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptamıştır, fakat genç öğretmenlerin iş doyumunun düşük olduğunu tespit edilmiştir.

Aral ve Bıçakçı (2001), okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygılık düzeylerini belirlemek üzere yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre yaptığı araştırmada Ankara İl Merkezinde 216 öğretmen ile çalışmış, katılımcı bilgi formu ve Arıcağ (1999) tarafından geliştirilen “Arıcağ Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğı” kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş, cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu bulunmuştur.

Hutman (1999), Meta-analiz yöntemi kullanarak benlik saygısı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 49 araştırma sonucunu irdeleyerek benlik saygısı ve iş doyumu arasında olumlu yönde anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Lee ve Hirschlein (1994), ev ekonomisi öğretmenleri ile yaptıkları araştırmada benlik saygısı üzerinde yaş ve kıdem değişkenlerinin anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

Bölüm 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin toplanması ve analizi, veri toplama araçları ve verilerin analizi konularında bilgi verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma nicel bir çalışma olup, iki veya daha çok değişken arasında ilişkinin varlığını ve/veya derecesini araştıran ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır.

3.2 Araştırmanın Evreni

Araştırma evrenini 2017-2018 Eğitim Öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmakta olan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini KKTC'de bulunan Gazimağusa ilçesindeki Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığına bağlı 8 resmi 23 özel, İskele ilçesine bağlı 9 resmi 13 özel olmak üzere toplam 53 okul öncesi eğitim kurumu kapsama alınmıştır.. Çalışmaya toplam 297 okul öncesi öğretmeni katılmıştır.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ve Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Okul öncesi öğretmenleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda, öğretmenin görev yaptığı okul, kıdem, lisans öğrenimini tamamladığı üniversite, cinsiyeti ve yaşı ile ilgili sorular yer almaktadır. Etik kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmamızda öğretmenlere kimlik bilgilerini içeren sorular yöneltilmemiştir.

3.3.2 Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Mesleki benlik saygısı ölçeği bir mesleği tercih etmiş, bir alanda mesleki eğitim gören ya da bir mesleği icra eden 17 yaş ve üstü bireylerin ilgili mesleğe olan saygı ve tutumlarını ölçmek amacıyla uygulanabilir. Arıcak mesleki benlik saygısı ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır.

Bu 30 maddenin 14'ü olumlu, 16'sı olumsuz ifadeleri içermektedir. Olumlu maddeler: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30. maddeler; olumsuz maddeler ise: 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29. maddelerdir. Olumlu maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 5, “Katılıyorum” 4, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan alırken; olumsuz maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 4, “Kesinlikle Katılmıyorum” puan almaktadır. Her maddeye verilen puan toplanır ve toplam puan elde edilir. Ölçek puanları 30 ile 150 arasında bir değer vermektedir.

Ölçeğin güvenirliği iki şekilde test edilmiştir. Birincisi, ölçeğin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan ve Likert tipi ölçekler için öncelikle kullanılan Cronbach α güvenirlik katsayısının hesaplanması (Ergin,1995:145; Tezbaşaran,1996:46); diğeri ise testin tekrarı yöntemiyle elde edilen güvenirlik katsayısıdır(Özguven,1994:86).

152 öğrenciye uygulanan ve madde analizi sonucunda 30maddeye inen ölçeğin SPSS paket programında Cronbach α güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeğin kendi içinde tutarlı ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu düşündürmektedir.

Madde analizinden sonra yeni hali ile ölçek, 1997 Kasım ayı içinde iki hafta ara ile sınıf öğretmenliği bölümünden 92 dördüncü sınıf öğrencisine uygulanmış ve SPSS paket programında Pearson çarpım-moment korelasyonu hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .90 ($p<.01$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç da ölçeğin geçen zaman süreci içinde tutarlı sonuçlar verdiğini ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu düşündürmektedir.

3.3.3 Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği

Hackman ve Oldham tarafından 1980 yılında geliştirilmiş olan İş Doyumu Ölçeği 14 maddeden oluşmakta ve ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde ifadeler içermektedir. Maddeler 5'li dereceleme ile cevaplanmaktadır. 1=çok yetersiz, 2=yetersiz, 3=kararsızım, 4= yeterli, 5=çok yeterli şeklinde puanlama yapılmaktadır. Ölçekten en düşük 14, en yüksek 70 puan alınabilir, dizi genişliği ise 56'dır. Ölçekten yüksek puan alınması iş doyumu düzeyinin yüksek olmasını, düşük olması ise iş doyum düzeyinin de düşük olmasını ifade eder (Balkar, 2009).

- Ölçekten alınan puan 14-32 değerleri arasında ise iş doyumunun düşük olduğu,
- Ölçekten alınan puan 35-52 değerleri arasında ise iş doyumunun orta düzeyde olduğu,
- Ölçekten alınan puan 53-70 arasında ise iş doyumunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanır.

Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,863 olarak belirlenmiştir. İş doyumu ölçeğinin geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (1980) tarafından yapılmıştır. Türkiye’de Gödelek (1988), bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir (Akt: Güler, 1990, s: 52).

3.4 Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesi amacıyla öncelikle KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı’na bağlı Gazimağusa ve İskele ilçelerinde bulunan okulöncesi kurumları ziyaret edilmiş, gönüllülük ve etik kurallar gözetilerek katılımcılara Bilgilendirilmiş Onam Formu sunulmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlere anket uygulanmıştır. Ulaşım zorluğu yaşanan bölgelerdeki okullar ile telefon görüşmesi yapılmış, katkı vermek isteyen öğretmenlere e-mail yoluyla anketler ulaştırılmış, cevaplar internet aracılığıyla kaydedilmiştir. Okullara yapılan ziyaretler ve e-mail yoluyla 303 anket toplanmış, eksik doldurulan anketler olması sebebiyle 6 anket araştırmaya dâhil edilmeyerek 297 anket kullanılmıştır.

3.5 Verilerin Analizi

Bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerine anket uygulanarak elde edilen veriler (SPSS 21.0) programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel analizler normallik dağılımına göre uygulanmış, veriler normal dağılmadığı için parametrik olmayan testler yapılmıştır. Olguların mesleki benlik saygınlıkları ve iş doyumu düzeylerini yaş, eğitim ve kıdem değişkenine göre incelerken Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Cinsiyet değişkenini incelemek için Mann Whitney U testi ve

olguların mesleki benlik saygısı ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak için ise korelasyon testi kullanılmıştır.

Bölüm 4

BULGULAR

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyeti, yaşı, görev süresi (kıdem) ve eğitim durumu oluşturmaktadır. Bağımlı değişkenler ise mesleki benlik saygısı ve iş doyumudur.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenleri açısından değerlendirilmesi amaçlanan çalışmada, elde edilen bulgular tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

Bu çalışmaya 289 kadın, 8 erkek olmak üzere 297 okul öncesi öğretmen dâhil edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin Mesleki Benlik saygısı ve iş doyum düzeylerine bakılmıştır. İstatistiksel olarak incelendiğinde mesleki benlik saygısının kadınlarda (Sıra Ort=149,42) erkeklere oranla (Sıra ort=133,88) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin aynı şekilde kadınlarda (Sıra ort=149,54) erkeklere oranla (Sıra Ort=129,38) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mesleki benlik saygısı ve iş doyum düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin cinsiyetleri ve mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve Tablo 1 ve Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıkları

Mesleki Benlik Saygısı	N	SIRA ORT.	Z	P
Kadın	289	149,42	-,505	,613
Erkek	8	133,88		

Tablo 2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıkları

İş Doyumu	N	SIRA ORT.	Z	P
Kadın	289	149,54	-,656	,512
Erkek	8	129,38		

Okul öncesi öğretmenleri 3 ayrı yaş aralığında incelenmiş, 18-27 yaş aralığındaki öğretmenlerde (Sıra Ort=177,46) mesleki benlik saygısı 28-37 yaş arasındaki (Sıra Ort=137,34) ve 37 ve üzeri yaşlara sahip (Sıra Ort=140,40) öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin yaşları ve mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=,002$). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine bakıldığında 18-27 yaş aralığındaki olgularda (Sıra Ort=) 28-37 yaşları arasındaki (Sıra Ort=) ve 37 ve üzeri yaşlarındaki öğretmenlere oranla daha yüksek bir iş doyum düzeyi olduğu saptanmıştır. Bireylerin iş doyum düzeyleri ve yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ($p=,000$), Tablo 3 ve 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılıkları

Mesleki Benlik Saygısı	N	SIRA ORT.	SD	χ^2	P
18-27 yaş arası	84	177,46	2	12,394	,002*
28-37 yaş arası	131	137,34			
37 ve üzeri yaş	83	140,40			

Tablo 4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılıkları

İş Doyumu	N	SIRA ORT.	SD	x²	p
18-27 yaş arası	84	187,32			
28-37 yaş arası	131	137,49	2	22,931	,000*
37 ve üzeri yaş	83	130,18			

Tablo 5 ve 6 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve iş doyum düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerde ilk olarak eğitim düzeyi ve mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye bakılmış ve öğretmen akademisi/ lisans mezunu öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeyleri (Sıra Ort=150,61) lise mezunu olan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerine göre (Sıra Ort= 144,25) daha yüksek olduğu istatistiksel olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyum düzeylerine bakıldığında öğretmen akademisi/ lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (Sıra Ort=152,61) lise mezunu olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre (Sıra Ort= 134,78) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılıkları

Mesleki Benlik Saygısı	N	SIRA ORT.	SD	x²	P
Lise	52	144,25			
Öğretmen Akademisi/Lisans	246	150,61	1	,234	,629

Tablo 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılıkları

İş Doyumu	N	SIRA ORT.	SD	x²	P
Lise	52	134,78			
Öğretmen Akademisi/Lisans	246	152,61	1	1,841	,175

Tablo 7 ve 8 incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve iş doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. ($p=,000$). 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerinin (Sıra Ort=181,77) 6-15 yıl arasında çalışan (Sıra Ort=131,72) ve 16 ve üzeri yılları arasında çalışan (Sıra Ort=138,26) öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenleri iş doyumu düzeylerine bakıldığında, 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin (Sıra Ort=196,54) 6-15 yıl arasında çalışan (Sıra Ort=125,33) ve 16 ve üzeri yılları arasında çalışan (Sıra Ort=128,26) öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılıkları

Mesleki Benlik Saygısı	N	SIRA ORT.	SD	x^2	P
1-5 Yıl	99	181,77			
6-15 Yıl	147	131,72	2	21,039	,000*
16 ve Üzeri yıl	52	138,26			

Tablo 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılıkları

İş Doyumu	N	SIRA ORT.	SD	x^2	P
1-5 Yıl	99	196,54			
6-15 Yıl	147	125,33	2	44,297	,000*
16 ve Üzeri yıl	52	128,26			

Tablo 9 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve mesleki benlik saygısı düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde, orta düzeyde ($r=,364$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p=,000$).

Tablo 9. Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

		İş Doyumu Düzeyi	Mesleki Benlik Saygısı Düzeyi
İş Doyumu	r		,364
	p	1	,000*
Mesleki Benlik Saygısı Düzeyi	r	,364	1
	p	,000*	

Bölüm 5

TARTIŞMA

Mesleki Benlik Saygısı ve iş Doyumu arasındaki ilişkiyi Başaran (1991) yaptığı bir araştırmada 'Bir iş, işgörenin ihtiyaçlarını ne kadar doyuracak gibi görünürse, kişi için o derece çekici olur. İşten sağlanacak olan doyum, gelecekle ilgili olmanın yanı sıra, işgörenin içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir. Özdeşleşme ise işgörenin işinden kopamayacağı kadar işine bağlı olmasıdır. İşle özdeşleşme pozitif veya negatif duygularla bağlanmayı, "işten doyum ise zevk almayı ya da mutlu hissetmeyi gösterir" şeklinde açıklamıştır. Bu çalışmada da okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygılık düzeyleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ile mesleki benlik saygısı ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın ilk alt boyutu olarak mesleki benlik saygılığı ve cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiştir. Cinsiyet değişkeninin mesleki benlik saygısı üzerinde anlamlı kabul edilecek düzeyde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($p=, 613$). Alanyazına bakıldığında öğretmenler ve öğretmen adayları için benzer çalışmalar yapılmıştır. Arıcağın (1995) araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ve benlik saygısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ifade edilmiştir. Gür (1996), Aksoy (1992)'un yaptıkları araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ile benlik saygısı arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Kocaarslan ise yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarını incelerken kadın öğretmen adaylarının

erkek öğretmen adaylarına göre daha olumlu mesleki benlik saygısı olduğunu tespit etmiştir. İlgili literatürlere bakıldığında öğretmen adaylarının cinsiyetleri ile mesleki benlik saygınlıkları arasındaki ilişkileri ele alan araştırmalarda istatistiksel bulguların tutarlı sonuçlar yansıtmadığı görülmüştür. Yapılan araştırmalar sonuçlarına göre kadın öğretmen adaylarının mesleğe yönelik saygınlıkları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir (Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Güdek, 2007; Güneyli ve Aslan, 2009; Pehlivan, 2008; Sağlam, 2008; Temizkan, 2008; Pektaş ve Kamer, 2011; İter ve Köksalan, 2011). Benzer bir çalışmada Köse (2016) ‘Öğretmenlerin İşe Angaje Olmalarında Demografik Özelliklerin Rolü’ çalışmasında öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca, Hakeem ve Gulzar (2015)’in 73 öğretim görevlisini ele alarak gerçekleştirdiği çalışmalarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna varılmıştır, bu da literatüre bakıldığında araştırmanın bulguları ile benzer sonuçlar olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada iş doyum düzeyi üzerinde cinsiyetin rolü incelenmiş, cinsiyet ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($p=512$). Pek çok araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, kadınların erkeklere oranla başarılı olmaya daha çok önem verdikleri, dolayısıyla daha fazla sorumluluk almaya gönüllü oldukları (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006) şeklinde açıklanabilir. Bazı araştırma sonuçlarına göre ise tam tersi durum söz konusudur. Erkek çalışanlar kadın çalışanlardan daha fazla doyum sağlamaktadır.

Araştırmada ikinci alt boyut olarak mesleki benlik saygısı ve iş doyum düzeylerinde yaşa göre farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Mesleki benlik saygısı ve iş doyum düzeyleri yaşa göre 3 ayrı grupta incelenmiştir. Mesleki benlik

saygısına bakıldığında 18-27 yaş aralığındaki öğretmenlerde (Sıra Ort=177,46) mesleki benlik saygısı 28-37 yaş arasındaki (Sıra Ort=137,34) ve 37 ve üzeri yaşlara sahip (Sıra Ort=140,40) öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının yaşlarına anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p=,002$). İlgili literatür incelendiğinde bu çalışmayla benzer nitelikte çalışmalara rastlanmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine bakıldığında 18-27 yaş aralığındaki öğretmenlerde (Sıra Ort=) 28-37 yaşları arasındaki (Sıra Ort=) ve 37 ve üzeri yaşlarındaki öğretmenlere oranla iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Bireylerin iş doyum düzeyleri ve yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=,000$). Araştırma sonuçlarımızı destekleyen birçok araştırma mevcuttur. Akkurt 2008 yılında yaptığı bir çalışmada 21-30 yaş arasındaki katılımcıların iş doyum puanı yönünden en yüksek ortalamaya ulaştığını tespit etmiştir. Yine literatüre bakıldığında araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçları desteklemeyen sonuçlara rastlanmaktadır. Günbayı ve Toprak'ın 2010 yılında yaptığı benzer bir çalışmada 41 ve üstü yaş aralığındaki bireylerin iş doyum düzeyleri 20-40 yaş aralığındaki bireylere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yaş faktörünün ve iş doyumunda etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu araştırmanın sonucu Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001), Balcı ve arkadaşları (2003), Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) ve Kurçer (2005) araştırmalarının sonuçları bu araştırmanın bulgularını destekleyecek niteliktedir. Ülke (1997) yaptığı araştırmasında ise bu çalışmanın bulgularına benzer sonuçlar tespit ederek, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerde en yüksek iş doyumunun 31-40 yaş arasında, en düşük iş doyumunun ise 41 yaş ve üzeri öğretmenlerde olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarında farklı bulgulara rastlanmaktadır, ancak kuramlar çerçevesinde incelendiğinde yaşla birlikte arttığı görülür (Schultz ve Schultz, 1998). Bizim çalışmamızda meslekte ilk yılları olan

öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek çıkmasını şu şekilde açıklayabiliriz; meslekteki ilk yıllarda öğretmenler, işlerinden daha fazla doyum sağlayabilir çünkü daha mesleğin sorunlarıyla çok fazla karşılaşmamıştır ve ilk yılların verdiği heyecan, yüksek oranda beklentiler ve mutluluk işten doyum sağlayabilmelerini sağlayabilir.

Bu araştırmada 3. alt boyut olarak okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta olup olmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ve eğitim düzeyleriyle aralarında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. İlgili literatür incelendiğinde öğretmenler için mesleki benlik saygısının eğitim değişkenine göre incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır, fakat öğretmen adayları için yapılan bazı çalışmalar bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Dursun, Çuhadar ve Tanyeli'nin (2014) çalışmasında eğitim düzeyi ile mesleki benlik saygısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Akman ve Uyanık Balat (2004) ve Yüksekaya (1995) araştırmalarında farklı sınıflardaki öğrencilerin benlik saygısında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada olguların eğitim düzeylerine göre iş doyum düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç Akçemete (2001), Koç (2001) ve Kurçer (2005)'in araştırma sonuçları ile paralel sonuçlar vermektedir. Bu araştırmaların sonuçlarından farklı bir sonuç elde eden Sargent ve Hannum (2003) araştırmalarında eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Gülbay (2001) yaptığı araştırmada öğrenim durumu yüksek olan öğretmenlerin düşük olanlardan, çalışan bireyler arası ilişki boyutunda iş doyumunu açısından daha az doyum gösterdiğini saptamıştır.

Çalışmanın 4. Alt boyutunda öğretmenlerde mesleki benlik saygısı düzeyleri ve iş doyumları düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ve iş doyumları düzeyleri üzerinde kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılığa neden olduğu belirlenmiştir ($p=,000$). 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerinin (Sıra Ort=181,77) 6-15 yıl arasında çalışan (Sıra Ort=131,72) ve 16 ve üzeri yılları arasında çalışan (Sıra Ort=138,26) öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erbil ve Bostan'ın (2004) çalışmalarında benlik saygısı ve çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmeyerek bu araştırmayla benzer nitelikte sonuçlara ulaşılmamıştır. Literatür incelendiğinde benlik saygısı ve kıdem arasındaki ilişkiyi gösteren araştırmalara rastlanmamıştır. Katılımcı öğretmenlerin iş doyumları düzeylerine bakıldığında, 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenleri iş doyumları düzeylerinin (Sıra Ort=196,54) 6-15 yıl arasında çalışan (Sıra Ort=125,33) ve 16 ve üzeri yılları arasında çalışan (Sıra Ort=128,26) öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), Balcı ve arkadaşlarının (2003) çalışmaları ile Bektaş (2003)'ün öğretmenlerle, Kurçer (2005)'in hekimlerle yaptığı araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Ülke (1997) yapmış olduğu araştırmada kıdem ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş olup 11-20 yıllık mesleki kıdeme sahip olanların iş doyumlarının 21 ve daha fazla yıl mesleki kıdeme sahip olanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir ve Ülke'nin 1997 yılında yapmış olduğu çalışma bu çalışmayla benzer niteliktedir. Çalışmalarda elde edilen sonuçlardaki farklılıkları kullanılan ölçeklerin ve örneklemelerin farklı olmasına bağlayabiliriz.

Bu çalışmada 5. Alt boyut olarak okul öncesi öğretmenlerinde mesleki benlik saygınlığı ve iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş, katılımcıların iş

doym düzeyleri ve mesleki benlik saygınlıkları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bölüm 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Sonuç

Okul öncesi öğretmen adaylarının dört ana alt boyut altında değerlendirilen görüşleri okul öncesi öğretmenlik mesleğine yönelik benlik saygılarını ve iş doyum düzeylerini belirleyebilmek üzere değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda öğretmenlerin cinsiyeti, eğitim düzeyi ile mesleki benlik saygısı ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada ikinci alt boyutta incelenen yaş faktörü öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ve iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğu istatistiksel olarak saptanmıştır. Mesleğe yeni giriş yapmış öğretmenlerin (18-27 yaş aralığı) mesleki benlik saygınlığı ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum ilk yılların verdiği heyecan ve meslekle ilgili henüz problem yaşamamış oluşlarına bağlanabilir.

Öğretmenlerin meslekteki sürelerine bakıldığında ise yeni çalışmaya başlayan olguların (1-5 yıl arası) mesleki benlik saygınlıkları ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan son istatistiksel analizde ise öğretmenlerin mesleki benlik saygınlıkları ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyum ve mesleki saygınlıkları daha yüksek bulunmuştur. Buna göre, mesleki benlik saygısı ve iş doyum kavramının okul öncesi öğretmenliği için mesleği sahiplenme, çalışma performansı gibi boyutlarda çok önemli olduğu görülmektedir.

6.2 Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki anlamlı ilişki ilgililerin öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttırmaya yönelik çabalarını iş doyumunu arttırıcı etkenlerle birlikte ücret, çalışma koşulları, sosyal haklar, takdir edilme vb.) yürütülmesi önerilir.

Gerçekleştirilen bu araştırma sadece 297 okul öncesi öğretmeni üzerinde yürütülmüş olup belirli sınırlılıklara sahiptir. Araştırma bulgularının genellenebilmesi ve özellikle öğretmenlerde mesleki benlik saygınlığını inceleyen araştırmaların literatüre bakıldığında çok az sayıda olması farklı örneklem gruplarında benzer çalışmaların bir an önce yapılmasına gereksinim duyulduğunu göstermektedir.

Bu çalışma demografik değişkenler üzerinde yapılmış olup daha kapsamlı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik. *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.*
- Akkoyun, F. (2005). *Gestalt Terapi* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akkurt, Z. (2008). *Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği)*. (Doctoral Dissertation) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Akkurt, Z. (2010), *Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H., Bilge, F. (2006). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30).
- Aksoy, A. (1992). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı ve Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 32-46.*
- Aral, N., Kandır, A. ve Yaşar, C. M.(2002), *Okul Öncesi Eğitim ve Okul Öncesi Eğitim Programı*, İstanbul:Ya- Pa Yayınları.

Arıcak, O. T. (1995). Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

Arıcak, O. T. (1999). *Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.

Arıcak, T. ve Dilmaç, B. (2003), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Bir Takım Değişkenler Açısından Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi.* Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1).

Arıcak, T. (2007). The Investigation of Turkish University Student's Vocational Selfesteem Levels Within Different Academic Departments. *California Association for Counseling and Development Journal*, 22, 21-33.

Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.

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

Bacanlı, H. (2001), *Gelişim Ve Öğrenme*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Balat, G. U., Akman, B. (2004). Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Lise Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 175-183.
- Balkar, H. (2009) *Okulöncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı Öğretim Elemanlarının Benlik Saygıları, İş Doyum Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi.
- Baloğlu, N. (2006), *İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Saygısı Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi 7 (2), 345-358.
- Başol, G. Ve Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 15(58), 191-216.
- Baysal, A. C. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. *Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul*, 87, 96.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.

- Canpolat, M., Özşaker, M., Yıldız, L. (2011). *Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Epistemolojik İnançları Ve Benlik Saygıları Arasındaki İlişki*. Niğde Üniversitesi, *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 155-165.
- Çapa, Y., Çil, N. (2000). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18).
- Çetinkanat, C. (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık
- Dilek, H. (2007) *Farklı Eğitim Programlarına Devam Eden Lise II Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Anne Babalarının Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Doğru, N. (2002), *Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi.
- Dursun, Ö., Çuhadar, C. ve Tanyeri, T., (2014). *Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygıları*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35(1), 131-142.
- Efiliti, E. ve Çıkkılı, Y.(2017). *Özel Eğitim Bölümü Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısının İncelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(1), 99-114.

Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). *Ebe Ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı Ve Etkileyen Faktörler*, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 7(3).

Erden, M. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Alkım Yayınları

Erdoğan, İ (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.

Eser, Ş. (2010). *Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Göksoy, S., Argon, T. (2014). Okullarda Öğretmenleri Engelleyici ve Destekleyici Stres Kaynakları. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245-271.

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

Güney, S. (2001). Stres ve Stresle Başa Çıkma. *Yönetim ve Organizasyon*, Ed. Salih Güney, Nobel Yayın, Ankara.

Güngör Seyhan, H. (2015), *Kimya Öğretmenlerinin İş Doyumları, Öz-Yeterlik Algıları, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Streslerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Turkish Journal of Education, Volume 4, Issue 2.

Gür, Ş. Ö. (1996). *Mekan Örgütlenmesi*. Gür Yayıncılık.

Gürsoy, F. ve Ada, E. (2011). *Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 597-614.

Hutman, E. (1999). *The Relationship Between Self-Esteem and Job Performance*. Unpublished Master's Thesis. Florida International University, Florida. Web:<http://www.inönü.edu.tr/kütüphane/sagepubonline/hutman> 15 Mart 2018 tarihinde erişildi

İlter, İ., Köksalan, B. (2011). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Olan Tutumları*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1).

İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi.

Kavutçu, R. (2016), *Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi Pamukkale Üniversitesi.

Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Keser, A. (2005). "The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, Haziran 2005, ISSN 1303-2860.
- Kocaarslan, M. (2014). *Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi*, *Asya Öğretim Dergisi* 2(1), 46-55.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). *Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., Aladağ, E. (2013). *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi Examining Teachers Job Satisfaction Level According To Some Variables*, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119 – 137.
- Körükçüoğlu, Ö. ve Oğuz, V. (2011). *Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygıları*, *Kuramsal Eğitim Bilim* 4 (2), 77-78.
- Köse, A. (2016). *Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3).
- Kurçer, M. A. (2005). *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.

Kuzgun, Y, (2006), *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı* 2. Basım, Ankara: Nobel Yayınları

Küçük Ahmet, L. (1989), *Öğretim İlke Ve Yöntemleri*, 3.Basım, Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları

Lee, C. L. ve Hirschlein, B. M. (1994). *The Relationship Between Oklahoma Home Economics Teachers' Self-Esteem and Their Classroom Interaction*. Journal of Oklahoma State University, 12(1), 39-50.

Locke, E. (1983), *Nature and Cause of Job Satisfaction, Handbook of Industrial Milli Eğitim Şurası (1993). Raporlar, Görüşmeler, Kararlar (1.Basım)*, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.

Mc Clelland, D. C. (1961), *The Achieving Society*. Princeton, NY: Van Nostrand.

Mc Clelland, D.C. (1965). N Achievement And Entrepreneurship:A Longitudinal Study, *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol.1, No.4, 389–392.

Mete, C. (2006), *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Oktay, A., Ural, O., Öztürk, C. (2007), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Onaran, O. (1981), *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 100. Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi: 13 (470).

Ortacıoğlu, G. (2009). Müzik Öğretmeni Adaylarının Benlik Saygısı Düzeyleri İle Akademik ve Çalgı Başarılarının Karşılaştırılması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 141-150.

Özder, H., Konedralı, G., & Zeki, C. P. (2010). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(2), 253-275.

Özer, K. (2000), "*Ben Değeri Tiryakiliği*" İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Özer, M. A. (2009). Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, 73, 3-29.

Özgen, H. Öztürk, A. Yalçın, A. (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.

Öztürk, A.(2006), *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.

Schultz, D.P., Schultz, S.E. (1990), *Psychology and Industry Today*, New York: Macmillan.

Soğukpınar, E. (2014) *Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi.

Soyer, S. (1996), *Endüstri Sosyolojisine Giriş*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.

Spector, P. E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*, California: SAGE Publications.

Şahin, H., Dursun, A. (2009), *Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 18 (12), 160-174.

Şahin, İ., (2013), *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri*, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 142-167.

Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 12, 91.

Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler: Örgüt Kültürü*. Pegem A Yayıncılık.

- Tanel, R., Şengören, S. K., & Tanel, Z. (2007). Fizik Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 1-9.
- Tezer, E. Uzer, A. S. (1992). *Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Etkinlikleri ve İşlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Uyanık, G. (2000). *Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Lise Öğrencilerinin Benlik Saygısı ile Ruhsal Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Yalım, F. E. (2001). *Yüksekokul Öğrencilerinde Benlik Saygısının Akademik Başarı Ve Ana-Baba İle İletişime Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.
- Yapıcı, Ş., Yapıcı, M., (2005). *Gelişim Ve Öğrenme Psikolojisi*, Ankara: Anı Yayıncılık
- Yaşar Ekici, F. (2014). *Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(35).
- Yavuzer, H. (1993). *Çocuk Psikolojisi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yavuzer, H. (2004). *Ana Baba ve Çocuk*, Remzi Kitabevi, 7. Baskı, İstanbul.

Yazgan İnanç, B., Bilgin, M., Kılıç Atıcı, M. (2004). *Gelişim Psikolojisi Çocuk Ve Ergen Gelişimi*, Adana: Nobel Kitabevi

Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya E. E. (2009). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi

Yetim, U. (1997). Çalışma Yaşamında İş Doyumu Ve İş Etiği, III. Tesisat Mühendisliği Kongresi Ve Sergisi, 77.

Yıldırım, Y., Kırımoğlu, K., Temiz, A., (2010). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitim Ve Spor Bilim Dergisi 12(1), 29-35.

Yılmaz, E. ve Jafarova, G. (2018). *Öğretmenlerin Mesleki Saygınlıklarının İşle Bütünleşmeye Etkisi*, Elm və İnnovativ Texnologiyalar Jurnalı, 5, 86-9..

Yörükoğlu, A. (1990). *Gençlik ve Yetişkinler: Kuşaklar Çatışması, T.C Aile Araştırma Kurumu, Aile Yazıları III. Birey, Kişilik ve Toplum (Der; Dikeçligil,B.; Çigdem,A): Ankara.*

Yüksekkaya, S. (1995). Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.*

Fatma, P. (2007). *Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 7(35).

Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi,
[Http://Dergipark.Gov.Tr/Download/Article-File/17640](http://Dergipark.Gov.Tr/Download/Article-File/17640) (8 Ocak 2019)

EKLER

Ek 1. Katılımcı Bilgi Formu

Değerli Okul Öncesi Öğretmenleri,

Bu form ve beraberindeki ölçekler yüksek lisans tez araştırmasında kullanılmak amacıyla okul öncesi öğretmenlerine uygulanmak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta ile ulaşabilirsiniz. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanızdır. Elde edilen veriler sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı : Seda Esergül
Yazgın
Doğu Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü
Bölümü
Telefon : 05338382307
e-posta : seda.buzcu01@gmail.com

Danışman : Doç. Dr. Eda
Doğu Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Temel Eğitim
e-posta: eda.kargi@emu.edu.tr

Bilgilendirilmiş Onam Formu

Katılımcı bilgi formunu okudum, anladım. Toplanan verilerin sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağını ve anket bilgilerinde kişinin ismi ve kimlik bilgilerinin yer almayacağını anladım. Çalışma hakkında detaylı bilgiye, araştırmacı veya danışmanından ulaşabileceğim konusunda bilgilendirildim. Araştırmanın gönüllülük ilkesi doğrultusunda gerçekleşeceğini öğrendim. Bu araştırmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve dilediğim zaman çalışmaya katılımımı sonlandırabileceğimi biliyorum.

Katılımcı İmza :

Araştırmacı İmza :

1. Görev yaptığımız okul :
2. Kaç yıldır bu okulda görev yapıyorsunuz:
3. Bulduğunuz kadrodaki görev süreniz: Yıl
4. En son bitirdiğiniz okul:
5. Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()
6. Yaşınız

Ek 2. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Kendimi sahip olduğum meslekten daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2. Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3. Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4. Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.					
5. Mesleğimde verimli ve üretken olabileceğimi düşünüyorum.					
6. Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7. Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8. Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9. Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10. Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.					
11. Mesleğimin aranan ve istenen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12. Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					
13. Mesleğimden memnunum.					
14. Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15. Mesleğimi küçümsüyorum.					
16. Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17. Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18. Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.					
19. Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
20. Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.					
21. Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
22. Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23. Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24. Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25. Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26. Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27. İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
28. Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29. Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30. Mesleğim bir meslekte olmasını istediğim özelliklere sahip.					

Ek 3. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği

	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?					
2. Aldığınız para ve destekler yeterli mi?					
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?					
4. İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?					
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?					
6. İşinizi yaparken takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?					
7. İş yerinizde birlikte çalıştığımız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?					
8. Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?					
9. Yaptığınız iş karşılığında sizde aldığınız para adaletli mi?					
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?					
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?					
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?					
13. İşinizde başarınızı gösterme yarışma fırsatı var mı?					
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?					

Ek 4. Etik Kurulu İzni

 <p>Doğu Akdeniz Üniversitesi "Uluslararası Kariyer İçin"</p>	<p>Eastern Mediterranean University "For Your International Career"</p>	<p>P.K.- 99628 Gazimagusa, KUZZEY KIBRIS / Famagusta, North Cyprus, via Mersin-10 TURKEY Tel: (+90) 392 630 1995 Faks/Fax: (+90) 392 630 2919 bayek@emu.edu.tr</p>
<p>Etik Kurulu / Ethics Committee</p>		
<p>Sayı: ETK00-2017-0236 Konu: Etik Kurulu'na Başvurunuz Hk.</p>		<p>05.09.2017</p>
<p>Sayın Seda Esergöl Temel Eğitim Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi</p>		
<p>Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 07.08.2017 tarih ve 2017/48-15 sayılı kararı doğrultusunda, Okul Öncesi Öğretmenlerinin Benlik Saygıları ve İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı tez çalışmanızı, Yrd. Doç. Dr. Eda Kargı'nın danışmanlığında araştırmanız, Bilimsel ve Araştırma Etiği açısından uygun bulunmuştur.</p>		
<p>Bilginize rica ederim.</p>		
<p>Yrd. Doç. Dr. Mümtaz Güran Etik Kurulu Başkan Vekili</p>  		
<p>MG/sky.</p>		

Ek 5. MEB İzni



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: İÖD.0.00-35/2017/1B-2092

Lefkoşa, 12 Haziran 2017

Sayın Seda ESENGÜL,
Doğu Akdeniz Üniversitesi,
Gazimağusa.

Müdürlüğümüze bağlı okullardaki Anaokul öğretmenlerine uygulamak istediğiniz “İş Doyumu ve Mesleki Benlik Saygısı” konulu çalışma Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş olup gizlilik ve gönüllülük ilkelerine riayet edilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Çalışma uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve tamamlandıktan sonra da sonuçların Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü’ne iletilmesi hususunda gereğini saygı ile rica ederim.

Hakkı BAŞARI
Müdür Muavini
ve
Müdür (V)