



ÖZEL OKULLARDA GÖREV YAPAN OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARI PROFESSION SATISFACTION OF PRE-SCHOOL TEACHERS AT PRIVATE SCHOOLS

Sinem ADAK ELASLAN*
Fatma TEZEL ŞAHİN**

Öz

Çocukların ilk eğitim basamağı olarak düşünülen okul öncesi dönem de stratejik bir öneme sahip olan öğretmenlerin mesleklerini istenen düzeyde yapabilmeleri için bir takım etmenler söz konusudur. Bu etmenlerden biri de mesleki doyumdur. Bu doğrultuda çalışmada Ankara ilinde özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Genel tarama modelinde olan araştırmanın örneklemi tabakalı örnekleme yöntemine dayalı olarak seçilmiş Çankaya, Yenimahalle, Etimesgut ve Sincan ilçelerinde yer alan özel okullarda görev yapan 260 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1997) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği ve araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada, toplanan verilerin çözümlenmesinde tek yönlü varyans analizi testi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyumları öğrenim durumlarına, yaşlarına, mesleki kıdemlerine, diğer personelle çalışma durumuna, çocuk için iletişime geçtiği kişiye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ve düşük düzeydedir. Bununla birlikte öğretmenlerin çalıştığı gruptaki çocuk sayısının etkili olduğu görülmüş, grubundaki çocuk sayısı az olan öğretmenlerin çok olan öğretmenlere göre niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı boyutları ile mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir ve daha yüksektir.

Anahtar Kelime: Meslek, Mesleki Doyum, Okul Öncesi, Öğretmen.

Abstract

There are several factors for teachers holding a strategic position in pre-schools, which is perceived as the first step to children's education to perform at an expected level. One of these factors is the satisfaction they get from their job. In this direction, it is targeted to inspect the satisfaction of pre-school teachers who work in private schools in Ankara. 260 teachers in private sector have formed a general inspection model based on the grounded inspection model. In the research, the job satisfaction matter, prepared by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (1997) on the personal information form, prepared by the researchers, have been used. In the research, one way variance analysis test, realized by working through collected data has been used. The teacher who participated in the test show no meaningful change in job satisfaction in accordance with their state of education, age, experience in teaching, relations with other personnel and responsible guardians of the kid. In fact it appears that it is in low percentages with that it has been observed when the job satisfaction in accordance with the amount of children, the teacher works show higher performance, chances to improve and job relief compared to other teachers.

Keywords: Job, Job Satisfaction, Pre-school, Teacher.

1. GİRİŞ

İnsan içinde yaşadığı dünyayı anlamlandırmaya ve kendi ihtiyaçları doğrultusunda yön vermeye çalışmaktadır. Her insan, bilgi ve becerisine göre bir şeyler üretmekte ve başkalarının ürettiklerini kullanarak yaşamını sürdürmektedir. İnsanların kendi ürettiklerini ihtiyaçları doğrultusunda başkalarının ürettikleriyle takas yoluna giderek tedarik etmeye başlaması mesleklerin başlangıcını oluşturur. Kuzgun (2014, 2) mesleğin insan kimliğinin en önemli kaynağı olup, onun etraftan saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanı olduğunu ifade etmektedir. Kişilerin hayatlarını devam ettirebilmelerinde önemli bir yere sahip olan mesleğin, günlük aktiviteler içerisinde zamanın çoğunluğunu kapsadığı söylenebilir. Bu yüzden bir kimse bir mesleği seçerken mesleğin getirdiği olanakların kendisinin beklentilerini ne kadar karşıladığını göz önünde bulundurarak meslek kararını vermelidir. Aynı zamanda bireyin kendi kimliğine ve kişiliğine uygun bir meslek seçmesi, bireyi mutlu kılacak ve başarılı olmasını sağlayacaktır (Seymen ve Bolat, 2010, 375). Kişilere yapmakta oldukları işlerinde, geliştirebilmeleri ve işte başarılı olmaları için fırsat verilmesi, kişilerin kendilerine güvenmelerini ve beceri düzeylerini görme şansı vereceği için onların işlerinde başarı ya da doyumlarını etkileyebilecektir (Ültanır, 2001, 163). Doyum, uğraşın devamı ya da tekrarı için önemlidir. Yapılan uğraş sonucunda mutluluk, zevk ve doyum varsa meslek sahibi o uğraşı tekrar eder, hoşnutsuzluk varsa o uğraştan uzaklaşmaya çalışır. İnsanlar sevdikleri işleri yapmak isterler ve sevdikleri işleri yaparlarsa da hayattan duydukları doyum artar, yaşamakta oldukları kaygı ve üzüntü azalır (Kuzgun ve Bacanlı, 2012, 79).

Spector (1997,2) iş doyumunu "insanların mesleklerinin farklı yönleri hakkında ne hissettikleri" olarak tanımlar. Mesleki doyum, insanların mesleklerini sevme derecesi (memnuniyet) veya sevmeme derecesi (hoşnutsuzluk) ile ilişkilidir (Spector'dan akt. Ngimbudzi, 2009, 18).

Morgan mesleki doyumun üç temel bileşenden oluştuğunu ifade etmektedir. Bunlar; mesleki arzu, mesleki denge ve mesleğin uyumudur. Mesleki arzu, arzulanan ve gerçekleşen mesleki yapının birbirini

* Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Okul Öncesi Eğitimi, Yüksek Lisans Öğrencisi.

**Prof. Dr., Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.



karşılamaında rol oynayarak mesleki doyumunu oluşturur. Mesleki denge, çeşitli mesleki uğraşlar ve yaşam arasındaki dengeyi sağlayarak mesleki doyumuna ulaşmaya aracılık eder. Mesleğin uyumu ise, mesleğin gerekleri ile bireyin yetenek ve becerilerinin birbiriyle uyumudur (Morgan, 2010, 220).

Mesleki doyum, mesleğin özellikleri ile bireyin kendinde var olan özelliklerinin uyumunu (Recepoglu ve Tuumlü, 2015, 1854) ifade etmektedir. Ancak, mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin, bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması iş doyumunu için gerekli olmakla birlikte yeterli olamadığı durumlar vardır. Bu meslek görevlerinin yapıldığı ortamın kişinin bedensel, duyuşsal yapısına uygun olup olmaması, ücret ya da kazanç düzeyi, sosyal güvence, alınan/verilen sorumluluk, yarışma ve kendini gösterme ve ilerleme olanağı, ödül-takdir görme (Kuzgun, 2014, 40) başarma hissi, için sürekliliği, iyi koordine edilmiş iş ortamı gibi hususların iş doyumunu etkileyen etmenler olduğu düşünölmektedir. Aynı zamanda ortamdaki iş stresinin de mesleki doyumunu etkileyen bir etmen olduğu söylenebilir. Mesleki doyumunu etkileyen etmenlerin meslek türlerine göre kendi içinde anlam kazandığı düşünölmektedir. Meslek türlerinden biri olan öğretmenliğin, eğitim iş görenleri arasında en önemli ve verimli görevi yerine getiren kademesi olduğu söylenebilir. Eğitim amaçlarının gerçeleştirilmesinde her öğe ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eř güdümlmek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiştir. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçeleştirilmesinde en stratejik öğe olarak kabul edilmektedir (Alıç, 1995, 23). Eğitimde önemli bir yere sahip olan öğretmenin mesleki doyumunu da bir o kadar önemlidir.

Öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenlerin işlerinden memnun olup olmadıkları anlamına gelir (Ngimbudzi, 2009, 18). Bir dizi çalışma koşullarının öğretmen için önemli olduğu, olumlu bir ortamda olan ve işleriyle ilgili olumlu duyguları olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının tatmin edici boyutta olduğu düşünölebilir. Öğretmenlerin öğrencilerle kurdukları ilişkiler, meslektaşlarıyla ve okul yöneticileriyle olan ilişkileri, bireysel fikirlerini hayata geçirme olanakları, maaş ve tatil fırsatları, okul ortamı ve çalışma koşulları, ders saatleri, yükselme fırsatları, denetlenme ve takdir edilme gibi faktörler öğretmenlerin mesleklerinden duydukları doyumun kaynaklarıdır (Johnson, Kraft ve Papay, 2011, 6; Vural, 2004, 25). Aynı zamanda öğretmenlere "kendine güven duygusu, kendilerini geliştirme imkanı ve başarı hissi" verildiğinde tatmin olmuş hissetmektedirler (Bogler, 2001, 675). Bu da öğretmenlere değişiklikler için söz sahibi olma yetkisi verilerek, edilgen çalışanlar olmaktan çıkıp etkin kişiler olmalarının önünü açarak mümkün olacaktır. Bir kez bireysel olarak aktif katılım sağlanması, otoritenin paylaşılması, anlamlı işler ile meşgul olunması, öğretmenlerin olumsuz duygulardan uzaklaşmalarına ve bilgilerini kanıtlayabilmelerine olanak sağlayacaktır (Woods ve Weasmer, 2002, 187). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleğinde daha başarılı, daha faydalı, daha verimli ve daha üretken olabilmeleri için; çalıştıkları kurumdan, ortamdaki haz alması, kişilerarası ilişkilerin olumlu olması, mutluluk duyması, bu ortamı sevmesi, geçici olmamalı daimi olmalıdır. Daimi olması mesleki doyumun olumlu ve yüksek olmasını sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle çalışmada özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın desenine, araştırma grubuna, verilerin toplanmasına ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada Ankara ilinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre mesleki doyumlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu doğrultuda araştırma genel tarama modeline örnektir. Tarama araştırmaları geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2008, 105-109). Fraenkel ve Wallen (2009, 396-397) tarama araştırmalarının asıl amacının bir gruba ait özelliklerin betimlenmesi olduğunu ifade etmektedir.

2.2. Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim döneminde Ankara ilinin Çankaya, Yenimahalle, Etimesgut ve Sincan ilçelerinde yer alan özel okullarda görev yapan toplam 808 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Örnekleme seçiminde öncelikle evreni temsil edecek öğretmen sayısı Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2014, 187-188) tarafından önerilen Eşitlik 1 belirlenmiştir. Eşitlikte yer alan $n_0 = (t^2PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri 0,05 alındığında, $pq=0,25$ olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde $n_0=384,16$ olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014, 193). Evren sayısı ve hesaplanan değerler eşitlikte yerine konulmuş ve eşitlik 2 elde edilmiştir. Eşitlik 2 ile gerçeleştirilen hesaplama sonucunda en az 260 öğretmenin evrende yer alan



kişileri temsil edeceği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, tabakalı örnekleme yöntemine dayalı olarak örnekleme seçilmişlerdir, tabaka olarak ilçeler belirlenmiştir. Araştırma kapsamında 266 öğretmene ulaşılmış ancak veri inceleme sonrasında 6 öğretmenin verisi çıkarılarak 260 öğretmen ile çalışma yürütülmüştür. Örneklemin evreni temsil ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	f	%
İlçe	Çankaya	131	50,4
	Yenimahalle	80	30,8
	Etimesgut	43	16,5
	Sincan	6	2,3
Yaş	18-25 yaş	116	44,6
	26-30 yaş	79	30,4
	31 yaş ve üzeri	65	25,0
Öğrenim durumu	Kız meslek lisesi	99	38,1
	İki yıllık yüksekokul	85	32,7
	Okul öncesi öğretmenliği	47	18,1
	Diğer	29	11,2
Çalıştığı kurumdaki çalışma süresi	1-5 yıl	190	73,1
	6-10 yıl	42	16,2
	11 yıl ve üzeri	28	10,8
Mesleki kıdemi	1-5 yıl	137	52,7
	6-10 yıl	62	23,8
	11 yıl ve üzeri	61	23,5
Çalışma şekli	Tam gün	257	98,8
	Yarım gün	3	1,2
Grubundaki çocuk sayısı	1-10 çocuk	84	32,3
	11-15 çocuk	126	48,5
	16 çocuk ve üzeri	50	19,2
Diğer personelle çalışma durumu	Tek öğretmen	89	34,2
	Diğer bir öğretmen	83	31,9
	Tek öğretmen ve bir yardımcı	88	33,8
İletişim kurulan kişi	Anne	192	73,8
	Anne ve baba	68	26,2

Tablo 1’de yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %50,4’ünün (n=131) Çankaya ilçesinde, %30,8’inin (n=80) Yenimahalle’de, %16,5’inin (n=43) Etimesgut’ta, %2,3’ünün (n=6) Sincan ilçesinde görev yaptığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin %44,6’sının (n=116) 18-25 yaşında, %30,4’ünün (n=79) 26-30 yaşında, %25,0’inin (n=65) 31 yaş ve üstünde olduğu tespit edilmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin %38,1’inin (n=99) kız meslek lisesinden, %32,7’sinin (n=85) yüksekokuldan (iki yıllık), %18,1’inin (n=47) okul öncesi öğretmenliğinden, %11,2’sinin (n=29) 4 yıllık farklı fakülte ya da çocuk gelişiminden mezun olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinden %73,1’inin (n=190) çalıştığı kurumda 1-5 yıldır çalıştığı, %16,2’sinin (n=42) 6-10 yıldır, %10,8’inin de (n=29) 11 yıl ve üzeri bir süredir kurumlarında çalıştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin %52,7’sinin (n=137) mesleki kıdemlerinin 1-5 yıl arasında olduğu, %23,8’inin (n=62) 6-10 yıl arasında, %23,5’inin (n=61) 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında görüşleri alınan okul öncesi öğretmenlerinden %98,8’inin (n=257) tam gün, %1,2’sinin (n=3) yarım gün çalıştığı belirlenmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin %32,3’ünün (n=84) grubunda 1-10 çocuk olduğu, %48,5’inin (n=126) grubunda 11-15 çocuk, %19,2’sinin (n=50) grubunda da 16 ve üzerinde çocuk olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin %34,2’si (n=89) okullarındaki tek öğretmen olduğunu, %31,9’u (n=83) okullarında başka bir öğretmen daha olduğunu, %33,8’i de (n=88) okullarında kendileri dışında bir yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %73,8’i (n=192) çocuklarla ilgili olarak iletişim sürecinde çoğunlukla anne ile görüştiklerini, %26,2’si (n=68) anne ve baba ile eşit düzeyde görüştiklerini belirtmişlerdir.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının belirlenmesi amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1997, 15) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 5’li Likert tipinde derecelendirilmiş 20 madde yer almaktadır. Ölçekteki maddeler iki boyutta toplanmaktadır:



niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı (şansı). Ölçekte yer alan maddelerden 6'sı olumsuz özellik gösterdiğinden ters kodlanarak işlemlere dâhil edilmektedirler.

Ölçek, Herzberg'in İki Faktör Kuramı'ndan yola çıkılarak geliştirilmiştir. Bu doğrultuda meslekteki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili taslak 28 madde hazırlanmıştır. Taslak ölçek 114 kişiye uygulanmış ve katılımcıların cevapları doğrultusunda açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonrasında faktör yük değeri 0,40'ın altında olan maddeler çıkarıldıktan sonra ölçekte öz değeri 1'den büyük olan iki faktör yer aldığı belirlenmiştir. Birinci faktörde 13; ikinci faktörde 7 madde bulunmaktadır. Niteliklere uygunluk olarak adlandırılan birinci faktördeki maddelerin faktör yük değerlerinin 0,468 ile 0,875 arasında değişiklik gösterdiği; gelişme fırsatı olarak adlandırılan boyuttaki maddelerin faktör yük değerlerinin de 0,483 ile 0,742 arasında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Birinci faktör varyansın %36,4'üne, ikinci faktör de varyansın %12,2'sine açıklık getirmektedir. Ölçekte yer alan 20 madde varyansın toplam %48,6'sını açıklamaktadır. Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğinin tespit edilmesi amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Katsayı; niteliklere uygunluk için 0,91; gelişme fırsatı boyutu için 0,75; ölçeğin tamamı için de 0,90 olarak hesaplanmıştır (Kuzgun ve diğerleri, 1997, 16).

Bu araştırma kapsamında özel okullarda görev yapmakta olan 260 okul öncesi öğretmen mesleki doyum ölçeğini cevaplandırmışlardır. Öğretmenlerin cevaplarının güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Niteliklere uygunluk boyutu için güvenilirlik katsayısı 0,758; gelişme fırsatı için 0,629; ölçeğin tamamı için 0,771 olarak hesaplanmıştır. Kalaycı (2009, 322);

* $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

* $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür.

* $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

* $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmektedir.

Bu doğrultuda araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeğinde yer alan maddelere güvenilir cevap verdikleri tespit edilmiştir.

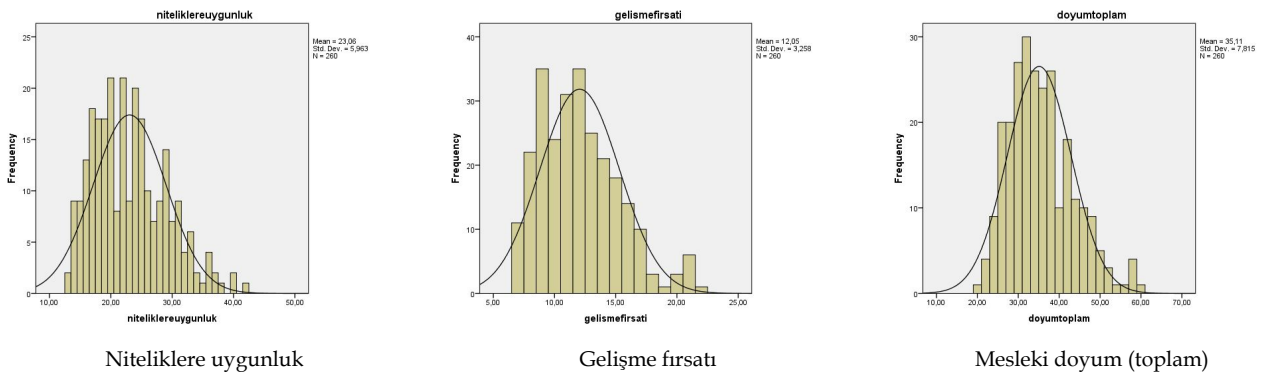
2.4. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesi aşamasında ilk olarak veri seti üzerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan 266 okul öncesi öğretmenlerinin cevapları SPSS 23.0 programına aktarılmıştır. Veri setinde eksik/hatalı veri girişi olmadığı belirlendikten sonra, z istatistiği hesaplanarak tek değişkenli uç değer incelemesi yapılmıştır. Uç değer özelliği gösteren 6 öğretmen, veri setinden çıkarılmıştır. Verilerin dağılım özelliğinin belirlenmesi amacıyla her bir alt boyut ve ölçekten elde edilen toplam puanların basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanmış, histogram grafikleri çizilmiştir. Sonuçlar Tablo 2 ve Şekil 1'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Mesleki doyum ölçeğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçek	N	Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Niteliklere uygunluk	260	0,600	0,151	-0,111	0,301
Gelişme fırsatı	260	0,716	0,151	0,265	0,301
Mesleki doyum (toplam)	260	0,665	0,151	0,181	0,301

Büyüköztürk (2008, 69) çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arasında değer alması sonucunda, veri setinin normalden aşırı bir sapma göstermediğini belirtmektedir.



Niteliklere uygunluk

Gelişme fırsatı

Mesleki doyum (toplam)

Şekil 1: Mesleki doyum ölçeğinden elde edilen puanların dağılımına ilişkin oluşturulan histogram grafikleri

Tablo 2 ve Şekil 1'de yer alan bilgiler incelendiğinde mesleki doyum ölçeğinden alınan puanların normalden aşırı bir sapma göstermediği, genel olarak dağılımlarının normal olduğu görülmektedir.

Verilerin çözümlemesi sürecinde öncelikle okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının tespit edilmesi amacıyla betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ardından iki kategorili değişken olan iletişim kurulan



kişi değişkeninin de her bir kategorisinde öğretmenlerin mesleki doyumlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. İki den çok kategorisi bulunan değişken karşılaştırması öncesinde normalliğin yanı sıra varyansların homojenliği varsayımı, Levene ile test edilmiştir. Varsayımların karşılandığı durumda tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), karşılanmadığı durumda ise Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Farklılık bulunması durumunda çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Sonuçların p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının tespit edilmesi amacıyla öğretmenlerin cevapları doğrultusunda betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Ölçek	N	En düşük	En yüksek	\bar{X}	S_x
Niteliklere uygunluk	260	13,00	42,00	23,06	5,96
Gelişme fırsatı	260	7,00	22,00	12,05	3,26
Mesleki doyum (toplam)	260	20,00	59,00	35,11	7,82

Tablo 3'te yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin niteliklere uygunluk boyutundan almış oldukları puanların 13,00 ile 42,00 ile değişiklik gösterdiği, ortalamasının 23,06 ($\pm 5,96$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin gelişme fırsatı boyutundan almış oldukları puanların 7,00 ile 22,00 arasında farklılaştığı, ortalamasının 12,05 ($\pm 3,26$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının 20,00 ile 59,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 35,11 ($\pm 7,82$) olarak hesaplandığı saptanmıştır.

Mesleki doyum ölçeğinin alt boyutlarında yer alan madde sayıları farklıdır. Karşılaştırma kolaylığı açısından her bir alt boyuttan hesaplanan ortalama puan, boyutta bulunan madde sayısına oranlanarak tüm boyutlar ve ölçeğin tamamından alınan puan ortalaması, 1-5 ölçek düzeyi olmak üzere aynı puan aralığına getirilmiştir. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler-madde bazında

Ölçek	N	Madde sayısı	\bar{X}	Madde bazında \bar{X}
Niteliklere uygunluk	260	13	23,06	1,8
Gelişme fırsatı	260	7	12,05	1,7
Mesleki doyum (toplam)	260	20	35,11	1,8

Tekin (2002, 95-96), 1-5 ranjdaki puanlarda 1 - 2,3 arasındaki puanların düşük; 2,3 - 3,7 arasındaki puanların orta; 3,7 - 5,00 arasındaki puanların yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin niteliklere uygunluk, gelişme fırsatı ve genel olarak mesleki doyumlarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

3.2. Özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre mesleki doyumları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyumlarının, öğrenim durumlarına, yaşlarına, mesleki kıdemlerine, grubundaki çocuk sayısına, diğer personelle çalışma durumuna, çocuk ile iletişime geçtiği kişiye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 5 -10'da gösterilmiştir.

Tablo 5: Okul öncesi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre mesleki doyumlarına ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek boyutları	Öğrenim durumu	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Niteliklere uygunluk	Kız meslek lisesi	99	21,90	5,31	3 (259)	2,651	0,049*
	İki yıllık yüksekokul	85	23,66	5,99			
	Okul öncesi öğretmenliği	47	24,60	6,58			
	Diğer	29	22,76	6,44			
Gelişme fırsatı	Kız meslek lisesi	99	11,80	3,16	3 (259)	0,328	0,805
	İki yıllık yüksekokul	85	12,24	3,29			
	Okul öncesi öğretmenliği	47	12,21	3,45			
	Diğer	29	12,10	3,29			
Mesleki doyum	Kız meslek lisesi	99	33,70	7,02	3 (259)	2,142	0,095
	İki yıllık yüksekokul	85	35,89	7,82			
	Okul öncesi öğretmenliği	47	36,81	8,43			
	Diğer	29	34,86	8,86			

*p<0,05



Tablo 5'te yer alan bilgiler doğrultusunda okul öncesi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre gelişme fırsatı ($F_{(3,259)}=0,328$; $p>0,05$) ve mesleki doyum ($F_{(3,259)}=2,142$; $p>0,05$) düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle kız meslek lisesi, iki yıllık yüksekokul, okul öncesi öğretmenliği ve diğer alanlardan mezun öğretmenlerin gelişme fırsatları ile mesleki doyumları benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre niteliklere uygunluk düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(3,259)}=2,651$; $p<0,05$). Farklılığın tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda kız meslek lisesinden mezun olan öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerinin ($21,90\pm 5,31$); iki yıllık yüksekokul mezunu ($23,66\pm 5,99$) ve okul öncesi öğretmenliğinden mezun ($24,60\pm 6,58$) öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarına göre mesleki doyumlarına ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek boyutları	Yaş	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Niteliklere uygunluk	18-25 yaş	116	23,02	5,53	2 (259)	1,793	0,169
	26-30 yaş	79	22,24	5,84			
	31 yaş ve üzeri	65	24,12	6,73			
Gelişme fırsatı	18-25 yaş	116	11,99	2,80	2 (259)	0,838	0,434
	26-30 yaş	79	11,78	3,37			
	31 yaş ve üzeri	65	12,48	3,84			
Mesleki doyum	18-25 yaş	116	35,01	7,04	2 (259)	1,967	0,142
	26-30 yaş	79	34,03	7,65			
	31 yaş ve üzeri	65	36,60	9,12			

* $p<0,05$

Tablo 6'da görüldüğü gibi özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin niteliklere uygunluk ($F_{(2,259)}=1,793$; $p>0,05$), gelişme fırsatı ($F_{(2,259)}=0,838$; $p>0,05$) ve mesleki doyum ($F_{(2,259)}=1,967$; $p>0,05$) düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir anlatımla 18-25 yaşındaki, 26-30 yaşındaki, 31 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin mesleki doyumları benzerlik göstermektedir.

Tablo 7: Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki doyumlarına ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek boyutları	Mesleki kıdem	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Niteliklere uygunluk	1-5 yıl	137	23,23	5,72	2 (259)	1,113	0,330
	6-10 yıl	62	22,11	6,19			
	11 yıl ve üzeri	61	23,62	6,25			
Gelişme fırsatı	1-5 yıl	137	12,36	2,92	2 (259)	2,692	0,070
	6-10 yıl	62	11,23	3,09			
	11 yıl ve üzeri	61	12,20	3,98			
Mesleki doyum	1-5 yıl	137	35,59	7,13	2 (259)	2,122	0,122
	6-10 yıl	62	33,34	8,23			
	11 yıl ve üzeri	61	35,82	8,67			

* $p<0,05$

Tablo 7'de görüldüğü gibi özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin niteliklere uygunluk ($F_{(2,259)}=1,113$; $p>0,05$), gelişme fırsatı ($F_{(2,259)}=2,692$; $p>0,05$) ve mesleki doyum ($F_{(2,259)}=2,122$; $p>0,05$) düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir değişiklik göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle mesleki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 8: Okul öncesi öğretmenlerinin gruplarındaki çocuk sayısına göre mesleki doyumlarına ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek boyutları	Grupundaki çocuk sayısı	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Niteliklere uygunluk	1-10	84	24,46	6,01	2 (259)	4,717	0,010*
	11-15	126	21,96	5,67			
	16 ve üstü	50	23,46	6,18			
Gelişme fırsatı	1-10	84	12,55	3,36	2 (259)	4,169	0,017*
	11-15	126	12,17	3,34			
	16 ve üstü	50	10,92	2,60			
Mesleki doyum	1-10	84	37,01	8,14	2 (259)	3,782	0,024*
	11-15	126	34,13	7,60			
	16 ve üstü	50	34,38	7,37			

* $p<0,05$



Tablo 8'deki bilgiler doğrultusunda, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin gruplarında yer alan çocuk sayısına göre niteliklere uygunluk ($F_{(2,259)}=4,717$; $p<0,05$), gelişme fırsatı ($F_{(2,259)}=4,169$; $p<0,05$) ve mesleki doyum ($F_{(2,259)}=3,782$; $p<0,05$) düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın belirlenmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda grubunda 1-10 çocuk bulunan öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerinin ($24,46\pm 6,01$), grubunda 11-15 çocuk bulunan öğretmenlerden ($21,96\pm 5,67$) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Grubunda 16 ve üstünde çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinin gelişme fırsatı düzeylerinin ($10,92\pm 2,60$); grubunda 1-10 çocuk bulunan ($12,55\pm 3,36$) ve 11-15 çocuk bulunan öğretmenlerden ($12,17\pm 3,34$) istatistiki olarak daha düşük olduğu saptanmıştır. Grubunda 1-10 çocuk bulunan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ($37,01\pm 8,14$); grubunda 11-15 çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinden ($34,16\pm 7,60$) istatistiki olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9: Okul öncesi öğretmenlerinin okuldaki diğer personelle çalışma durumuna göre mesleki doyumlarına ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek boyutları	Okuldaki diğer personelle çalışma durumu	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Niteliklere uygunluk	Tek öğretmen	89	23,20	5,90	2 (259)	0,053	0,948
	Diğer bir öğretmen	83	22,90	5,68			
	Tek öğretmen ve bir yardımcı	88	23,06	6,34			
Gelişme fırsatı	Tek öğretmen	89	11,78	3,19	2 (259)	1,119	0,328
	Diğer bir öğretmen	83	11,90	3,28			
	Tek öğretmen ve bir yardımcı	88	12,47	3,29			
Mesleki doyum	Tek öğretmen	89	34,98	7,87	2 (259)	0,197	0,822
	Diğer bir öğretmen	83	34,81	7,57			
	Tek öğretmen ve bir yardımcı	88	35,52	8,05			

* $p<0,05$

Tablo 9'daki bilgiler incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin okullarındaki diğer personelle çalışma durumuna göre niteliklere uygunluk ($F_{(2,259)}=0,053$; $p>0,05$), gelişme fırsatı ($F_{(2,259)}=1,119$; $p>0,05$) ve mesleki doyum ($F_{(2,259)}=0,197$; $p>0,05$) düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle okulunda tek öğretmen çalışan, başka bir öğretmenle birlikte çalışan ya da bir yardımcıyla çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 10: Okul öncesi öğretmenlerinin çocuk için iletişim kurdukları kişiye göre mesleki doyumlarına ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek boyutları	İletişim kurulan kişi	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Niteliklere uygunluk	Anne	192	23,00	6,05	258	0,262	0,794
	Anne ve baba eşit	68	23,22	5,74			
Gelişme fırsatı	Anne	192	12,26	3,42	258	1,757	0,080
	Anne ve baba eşit	68	11,46	2,68			
Mesleki doyum	Anne	192	35,26	8,16	258	0,529	0,597
	Anne ve baba eşit	68	34,68	6,79			

* $p<0,05$

Tablo 10 incelendiğinde özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin iletişim kurdukları kişiye göre niteliklere uygunluk ($t_{(258)}=0,262$; $p>0,05$), gelişme fırsatı ($t_{(258)}=1,757$; $p>0,05$) ve mesleki doyum ($t_{(258)}=0,529$; $p>0,05$) düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir anlatımla çocukları için anne ile iletişim kuran öğretmenlerle, anne ve babayla eşit iletişim kuran öğretmenlerin mesleki doyumlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4. TARTIŞMA

Araştırma sonucunda özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı boyutları ile mesleki doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyen maddi ve manevi durumlar söz konusudur. Ücret seviyesinin yiyecek, konut, giysi, ulaşım, sağlık, eğitim ve öğretim gibi temel ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olması mesleki doyumun maddi yönünü göstermektedir. Manevi yönü için ise Khan (2004, 1), özellikle mesleki benlik saygısı, iş güvenliği, işyerinde kişiler arası ilişkiler (öğretmenler, eğitim yöneticileri, öğrenciler ve anne-baba/topluluklar arasında), kariyer için fırsatlar, çalışma ortamı, iş yükü ve verimlilik, öğrenme çıktıları gibi daha üst düzeyde duygusal ve sosyal ihtiyaçlar tarafından belirlendiğini söylemektedir. Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda; özel okulların çalışma süresinin uzun olması, veli memnuniyetinin ön planda tutulmasından kaynaklı öğretmenin üzerindeki iş stresinin artması, yönetici baskısının hissedilmesi, çalışma arkadaşları ile rekabet durumu gibi çalışma koşulları olduğu için özel okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunun düşük olduğu söylenebilir. Bu çalışmada özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin düşük bulunması Tekerci'nin (2008) farklı okul öncesi eğitim kurumlarında



çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve tutumlarını incelediği araştırmasının bulgularıyla ters düşmektedir. Ayrıca alanda farklı araştırmalara bakıldığında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu araştırmalar mevcuttur (Bektaş, 2009; Ngimbudzi, 2009; Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Araştırmada öğretmenlerin yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve diğer personelle çalışma durumlarına göre mesleki doyumlarının anlamlı bir farklılık göstermediği ve benzer olduğu görülmüştür. İnsanlar hayatının her döneminde farklı beklentiler içerisinde olurlar ve buna iş ile ilgili olan durumlarda dahildir. İşlerine ilişkin bilgileri, algıları, ilgi, istek ve beklentileri yaş faktörüne göre değişmektedir. Bu beklentiler doğrultusunda mesleki doyumlarının da değiştiği düşünülmektedir. Crossman ve Harris (2006, 32) araştırmalarında, mesleklerine yeni başlamış öğretmenlerin işlerine karşı daha istekli olduklarını fakat mesleklerinin ortalarına geldiklerinde isteklerinin azalmasıyla aldıkları doyumun düştüğünü, ilerleyen yıllarda ise beklentilerin değişmesiyle yeniden doyum düzeylerinin arttığını ortaya koymuşlardır. Mesleki kıdem, çalışanların buldukları kurumlarda değer görmesinde, saygınlık kazanmasında ve statü almasında son derece büyük öneme sahiptir. Ancak başarıyı yakalamada, verimi arttırmada, iş doyumunu sağlamada tek başına da yeterli olmadığını söylemek olasıdır (Can, 2006, 384). Mesleki kıdemin artmasına paralel olarak yaşında arttığı düşünüldüğünde iki değişkenin bağlantılı olduğu durumların olabileceği söylenebilir. Karahan (2006) yaptığı araştırmasında yaşı ve mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki doyumunun daha az olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunduğunu bulmuştur. Talışık (2016) da araştırmasında mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin mesleki doyumunun daha düşük olduğunu bulmuştur. Ancak bu iki değişkenin birbirini etkilemediği araştırma bulguları da mevcuttur. Üzümcü ve Müezzîn' in (2017) öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyini incelediği araştırmalarında mesleki doyum ve yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş, 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin 31-40 ve 41-50 yaş aralıklarındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak araştırma bulguları mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mesleki doyum etkilediği düşünülen diğer bir değişken ise öğretmenlerin diğer personelle çalışma durumlarıdır. Sınıfta tek çalışan öğretmenin karar mekanizması olması, planlama ve uygulamada tek başına yetki kullanması mesleki doyumunu artırdığı söylenebilir. Diğer taraftan birlikte çalışılan öğretmen veya yardımcı öğretmen arasında uyum ve olumlu iletişim olması, öğretmenlerin iş yükünü hafifletmesi ve çalışma şartlarını kolaylaştırması açısından da mesleki doyumunu artırdığı söylenebilir. Alan yazın taraması yapıldığında bu değişkenlerin etkili olmadığını ortaya koyan araştırma bulguları da mevcuttur ve çalışma sonucunu desteklemektedir (Canrinus ve ark. , 2012; Ngimbudzi, 2009; Şirin, 2009; Demir, 2007; Can, 2006).

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumları, gelişme fırsatı boyutunda ve mesleki doyum düzeyi toplam puan açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin kendilerini kişisel ve mesleki açıdan geliştirme, projeler üretme ve uygulama, çocukların ihtiyaçları doğrultusunda etkinliklerini uyarlama gibi konularda fırsatları değerlendirirken öğrenim durumlarının etkili olmadığını söylenebilir. Şen (2011) ve Biçer (2013) araştırmalarında öğrenim durumunun mesleki doyumunu etkilemediğini saptamışlardır.

Ayrıca araştırma bulgularına göre öğrenim durumunun niteliklere uygunluk boyutu açısından anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Bu doğrultuda kız meslek lisesinden mezun olan öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerinin, iki yıllık yüksekokul mezunu ve okul öncesi öğretmenliğinden mezun öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin öğrenim durumları düştükçe bilgi, beceri ve niteliklerinin yetersiz olduğunu düşünmeleri ayrıca kendilerine ve öğretim becerilerine olan güvenlerinin azalması olduğu söylenebilir. Bu da kendini yetersiz hisseden öğretmenin mesleki doyumunun düşmesine sebep olabilir. Ancak niteliklere uygunluk boyutu olarak değil de mesleki doyum düzeyi olarak değerlendirildiğinde öğrenim durumu arttıkça beklentilerinde paralel olarak arttığı, bu beklentiler karşılanmadığı için mesleki doyumun düştüğünü ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Kayhan (2008) araştırmasında öğrenim durumu ön lisans olan öğretmenlerin mesleki doyumunu öğrenim durumu lisans olan öğretmenlere göre daha yüksek bulmuştur. Yine Taşdan ve Tiryaki (2008) araştırmasında eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin mesleki doyumunu lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek bulmuştur.

Araştırmada çocukları için anne ile iletişim kuran öğretmenlerle, anne ve babayla eşit iletişim kuran öğretmenlerin mesleki doyumları benzerlik göstermektedir. Bu araştırma bulgusunun benzerlik göstermesinin, özel okul velilerinin belirli bir eğitim ve sosyo-ekonomik düzeyde olmalarından kaynaklı hem annelerin hem de babaların çocuklarının okulları ile sürekli iletişim ve işbirliği içinde olmalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Okul ve ailenin iş birliğinin, çocuğun gelişimini birlikte takip edebilecekleri ortamı, öğrenilenleri pekiştirmelerini ve sorumlulukları birlikte üstlenmelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Çocukların aile hayatlarından eğitimcilerin, okul hayatlarından da anne babaların haberdar olması önemli bir



gerekliliktir. Bilgi alışverişi öğretmenlerin öğrencileri hakkında gerçek bilgiler edinmesini sağlar (Haktanır, 2008, 309). Hatipoğlu ve Kavas (2016) veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisini inceledikleri araştırmalarında, velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımlarının öğretmenlerin performansını olumlu etkileyerek arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu işbirliğinin olumlu ve sürekli olması, öğretmenlerin kendilerini iyi hissetmelerini sağlayacağı için mesleki doyumlarını arttırdığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin gruplarında yer alan çocuk sayısına göre niteliklere uygunluk, gelişme fırsatı ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Grubunda 1-10 çocuk bulunan öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerinin ve mesleki doyumlarının, grubunda 11-15 çocuk bulunan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Grubunda 16 ve üstünde çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinin gelişme fırsatı düzeylerinin; grubunda 1-10 çocuk bulunan ve 11-15 çocuk bulunan öğretmenlerden istatistiki olarak daha düşük olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre sınıfta 15 ve daha fazla çocuk olan öğretmenlerin etkinliklerini uygulama, etkin dinleme becerilerini geliştirme, bireysel çalışmalara zaman bulamamadan kaynaklı grup çalışmalarına ağırlık vererek çocuklar ile bireysel ilgilenememe, eğlenceli ve aktif oyun aktivitelerinin sınırlı sayıda olması gibi zorluklar yaşamalarından kaynaklı sınıftaki çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin mesleki doyumlarının düştüğü söylenebilir. Çocuk sayısının artması öğretmenin kendini geliştirme ve yenileme imkanı bulmasını da zorlaştırdığı için öğretmenlerin mesleki doyumunu düşürdüğü düşünülebilir. Demir (2007) araştırmasında öğretmenlerin grubundaki çocuk sayısı arttıkça mesleki doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Tekerci (2008) farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve tutumlarını incelediği araştırmasında, grubunda 10 ve altı çocuk sayısı olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha fazla çocuk sayısı olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda bulunan sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Araştırmada özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı boyutları ile mesleki doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur.

Araştırma bulgularında öğretmenlerin yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve diğer personelle çalışma durumlarına göre mesleki doyumlarının anlamlı bir farklılık göstermediği ve benzer olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumları, gelişme fırsatı boyutunda ve mesleki doyum düzeyi toplam puan açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak niteliklere uygunluk boyutu açısından anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Bu doğrultuda kız meslek lisesinden mezun olan öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerinin, iki yıllık yüksekokul mezunu ve okul öncesi öğretmenliğinden mezun öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu bulunmuştur.

Araştırmada çocukları için anne ile iletişim kuran öğretmenlerle, anne ve babayla eşit iletişim kuran öğretmenlerin mesleki doyumları benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin gruplarında yer alan çocuk sayısına göre niteliklere uygunluk, gelişme fırsatı ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Grubunda 1-10 çocuk bulunan öğretmenlerin niteliklere uygunluk düzeylerinin ve mesleki doyumlarının, grubunda 11-15 çocuk bulunan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Grubunda 16 ve üstünde çocuk bulunan okul öncesi öğretmenlerinin gelişme fırsatı düzeylerinin; grubunda 1-10 çocuk bulunan ve 11-15 çocuk bulunan öğretmenlerden istatistiki olarak daha düşük olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda şu önerilerde bulunulmaktadır:

- Özel okullarda çalışma saatlerinin genellikle tam gün olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin tam gün çalışma performansları değerlendirilerek, olumsuz etkilendikleri durumlar tespit edildikten sonra motivasyonlarını ve performanslarını arttırmaya yönelik düzenlemeler yapılabilir.
- Gruptaki çocuk sayısının mesleki doyum üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak sınıflardaki çocuk sayısı 1-15 arası olacak şekilde gözden geçirilerek düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin meslektaşları ve yöneticileri ile olan ilişkilerinin olumlu yönde geliştirilmesini sağlamak ve mesleki doyumlarını arttırmak için çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenebilir.
- Çalışma sonuçlarından niteliklere uygunluk boyutuna göre mesleki doyumun farklılık gösterdiği ve düşük düzeyde olduğu göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeleri için kişisel ve mesleki eğitimler düzenlenebilir, hizmet içi eğitimler artırılabilir.

KAYNAKÇA

Alıç, Mehmet (1995). Örgütler. *Eğitim Yönetimi*, S. 1, s. 23-40.

Bektaş, Fatih (2009). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.



- Biçer, Makbule (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları İle Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bogler, Ronit (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, S. 37, s. 662-683.
- Büyüköztürk, Şener (2008). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı-İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Şener & vd. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, Şendil (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 13, s. 380-390.
- Carrinus, T. Esther & vd. (2012). Self-Efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring The Relationships Between Indicators of Teachers' professional Identity. *Eur J Psychol Educ*, S. 27, s. 115-132.
- Crossman, Alf & Harris, Penelope (2006). Job Satisfaction of Sencondary School Teachers. *Educational Management Administration Leadership*, S. 1, s. 29-46.
- Demir, Figen (2007). *Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Fraenkel, R. Jack & Wallen, E. Norman (2009). *How To Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill International Edition, S. 7, s. 396-397.
- Haktanır, Gelengül (2008). *Okul Öncesi Eğitime Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Hatipoğlu, Abdullah (2016). Veli Yaklaşımlarının Öğretmen Performansına Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, S. 4, s. 1012-1034.
- Johnson, M. Susan, Kraft, A. Matthew & Papay, P. John (2011). *How Context Matters in High-Need Schools: The Effects of Teachers' Working Conditions on Their Professional Satisfaction And Their Students' Achievement*. Master's Thesis in Education, Project on the Next Generation of Teachers Harvard Graduate School of Education.
- Kalaycı, Şeref (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karahan, Çiğdem (2006). *İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Karasar, Niyazi (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayhan, Nilay (2008). *İlköğretim Okulları I. Kademe Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yeni İlköğretim Programlarını Kabullemişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Khan, Tanya (2004). *Teacher Job Satisfaction And Incentive: A Case Study of Pakistan*. Department for International Development, Pakistan.
- Kuzgun, Yıldız (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Yıldız & Bacanlı, Feride (2012). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçekler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Yıldız & vd. (1997). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, S. 11, s. 14-18.
- Morgan, W. Jason (2010). What, exactly, is Occupational Satisfaction?. *Journal of Occupational Science*, S. 4, s. 216-223.
- Ngimbudzi, W. Fredy (2009). *Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Tanzania: The Case of Njombe District*. Master's Thesis in Education, Department of Educational Sciences Insitute of Educational Leadership University of Jyvaskyla.
- Recepoğlu, Ergün & Tümlü-Ülker, Gamze (2015). Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *K.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, S. 4, s. 1851-1868.
- Seymen, Oya & Bolat, Tamer (2010). Bireysel Kariyerin Planlanması, Ömür N. Timurcanday Özmen & Cafer Topaloğlu içinde, *Çalışma Yaşamında Bireysel Gelişim Turizm İşletmelerinden Örnekler ve Uygulamalar* (s. 373-398). İstanbul: Beta A.Ş.
- Şen, Buket (2011). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (Uşak İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Şirin, F. Erkan (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görevli Araştırma Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, S.1, s. 31-40.
- Talışık, Erkan (2016). Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Genel Yeterlik Algıları İle Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Bağının İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 37, s. 1-14.
- Taşdan, Murat & Tiryaki, Eda (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, S. 147, s. 54-70.
- Tekerci, Hacer (2008). *Farklı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının ve Tutumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tekin, Halil (2002). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayıncılık.
- Ültanır, Emel (2002). Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi: Mesleki Doyum İle Mesleki Yeterlilik Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 4, s. 160-175.
- Üzümcü, Bahar & Müezzın, E. Ece (2018). Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik ve Mesleki Doyum Düzeyinin İncelenmesi. *Sakarya University Journal Of Education*, S. 1, s. 8-25.
- Vural, Birol (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Woods, A. Mays & Weasmer, Jerie (2002). Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants. *The Clearing House*, S. 4, s. 186-189.