

## Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları

*Job Satisfaction of Preschool Teachers*

### ÖZET

Bu inceleme okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın verileri, anket yöntemi ile toplanmıştır. Sonuç olarak okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını incelemek amacıyla yapılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerin işlerinden memnun olduğu, işlerinde tek başına çalışma olanakları olduğu, ara sıra değişik şeyler yapabildikleri, öğretmenlerin işleri nedeniyle toplumda saygın bir kişiliğe sahip oldukları, amirlerinin emrindeki kişileri idare tarzından memnun olduğu, amirinin karar vermedeki yeteneğini beğendiğini, vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabildiği, sabit bir işi olduğu tespit edilmiştir.

21-30 ve 31-50 yaş arası olan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,211$   $p>0,05$ ). Mesleki çalışma süresi 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerimizin iş doyum düzeyleri 2,5968 iken, çalışma süresi 11-20 yıl arasında olan katılımcıların iş doyum düzeyi 2,6470 arasında olup çalışma süresi 21 ve üstü üzerinde olan katılımcılarımızın iş doyum düzeyi ise 2,6667 olarak belirlenmiştir. Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,471$   $p>0,05$ ). Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,665$   $p>0,05$ ).

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyumu, Okul Öncesi Öğretmen, Okul Öncesi Eğitim

### ABSTRACT

This study was carried out in order to examine the job satisfaction of preschool teachers. The data of the research were collected by the survey method. As a result, it was conducted to examine the job satisfaction of preschool teachers. Preschool teachers are satisfied with their jobs, have the opportunity to work alone in their jobs, can do different things from time to time, teachers have a respectable personality in the society due to their jobs, are satisfied with the way their superiors manage their subordinates, like my supervisor's ability to make decisions, can do things that are not contrary to their conscience, He has been found to have a steady job.

There is no significant difference between the job satisfaction perceptions of teachers between the ages of 21-30 and 31-50 ( $t_{80} = ,211$   $p>0,05$ ). While the job satisfaction level of our teachers with a professional working period of 1-10 years is 2.5968, the job satisfaction level of the participants with a working period of 11-20 years is between 2.6470, and the level of job satisfaction of our participants with a working period of 21 and above is 2.6667. has been determined. There is no significant difference between the job satisfaction levels of undergraduate and graduate teachers ( $t_{80} = ,471$   $p>0,05$ ). There is no significant difference between the job satisfaction levels of female and male teachers ( $t_{80} = ,665$   $p>0,05$ ).

**KeyWords:** Job Satisfaction, Pre-school Teacher, Pre-school Education

## GİRİŞ

### Problem Durumu

Eğitim ile hedeflenen, öğrencilerin istendik davranış kazandırmaktır. Sınıfta öğrenciler istendik davranışları her zaman göstermeyebilirler. Bunun önüne geçmek mümkün değildir. Fakat istenmedik davranışları en aza indirmek öğretmenin mesleki alandaki yetişmesine bağlıdır (Durukan ve Öztürk, 2004: 197).

Bireyin bundan sonraki yaşamında belirleyici rolü oynayan kurum kuşkusuz okuldur. Bu nedenle okul daha da geliştirilmeli ve eğitim sürecine dahil olan herkes katılmalıdır. Çocukları için destekleyici bir ortam sağlayan aileler, çocuklarının akademik başarılarını olumlu yönde etkileyebilir. Okul başarısını artırmak aileler ve okullar için ortak bir endişe olduğundan, okullar ve aileler bu hedefe ulaşmak için programlarını organize etmek ve uygulamak için birlikte çalışabilirler (Tutkun & Köksal, 2000).

Yusuf Güven <sup>1</sup>   
Mustafa İbrahim Aaloğlu <sup>2</sup>   
Mustafa Ağaca <sup>3</sup>   
Duygu Demiral <sup>4</sup>   
Gönül Yılmaz <sup>5</sup>   
Hikmet Tepeli <sup>6</sup> 

### How to Cite This Article

Güven, Y., Aaloğlu, M.İ., Ağaca, M., Demiral, D., Yılmaz, G. & Tepeli, H. (2023). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:108; pp:5731-5745. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.68301>

Arrival: 11 January 2023  
Published: 28 February 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Okul Müdürü, İstanbul Silivri Nurullah Baldöktü İlkokulu, ORCID NO: 0000-0002-2311-097X

<sup>2</sup> Okul Müdürü, Mimarsinan İlkokulu

<sup>3</sup> Müdür Yardımcısı, İstanbul Küçükçekmece Tahsin Banguoğlu İlkokulu,

<sup>4</sup> Müdür Yardımcısı, İstanbul Büyükçekmece Aşiret Dalcı Anaokulu,

<sup>5</sup> Müdür Yardımcısı, İstanbul Büyükçekmece Aşiret Dalcı İmam Hatip Ortaokulu

<sup>6</sup> Okul Müdürü, Ayşe Erkan Anadolu Kız İmam Hatip Lisesi

Okul ve aile ile birlikte çalışmak öğrenci başarısını, katılımını, motivasyonunu, güvenini ve davranış değişikliklerini artırır. Ayrıca aile katılımı, çocukların okula ve öğretmenlere karşı olumlu tutum geliştirmeleri için temel bir araçtır (Pehlivan, 2000). Epstein (1995) aile katılımında bazı önemli noktaları şu şekilde sıralamaktadır: Aileleri sorumluluklarına yönelik bilgilendirme, Okul-aile iletişimi, Evde öğretim ve eğitim etkinliklerine katılma, Yönetim ve karar alma etkinliklerine katılım.

Okul öncesi eğitim, 0-72 ay yaş grubundaki çocukları, çatışmayan bir anlayışla, kendi milletinin ve yakın çevresinin sosyo-kültürel ve evrensel değerleriyle tanıştırmayı, zengin ve uyarıcı çevresel fırsatlar sunmayı amaçlar. Çocuğun gelişim düzeyine uygun yaratıcılığın gelişimi başta olmak üzere tüm yönleriyle gelişimini desteklemek, öğrenilmiş, planlanmış, isteğe bağlı bir davranış kazanma sürecidir (Turan, 2004).

Seven (2014), okul öncesi eğitimin çocuğun doğumundan ilköğretim günlerine kadar olan dönemi kapsadığını ve çocukların ileriki yaşamlarında ve psikomotor, beden, zihin, dil gibi çeşitli gelişim alanlarında önemli rol oynadığını belirtmektedir. Duygusal duyguların büyük ölçüde eksiksiz olduğunu, kişiliklerinin hem kurumlarda hem de ailelerde yetiştirilme yoluyla şekillendiği oluşum ve gelişim süreci olarak açıklıyor. Ural ve Ramazan (2007) okul öncesi eğitimi, kurum içi ve kurum dışı her çocuğun temel hakkı, amacı, bakımı ve eğitim faaliyetleri ve çocukların her alanda gelişimini sağlamak olarak açıklamaktadır. Hayatın temeli okul öncesi dönemdir ve bu dönemdeki çocukların öğrenme hızları bu dönemde oldukça fazladır. Ailelerin ve koşulların elverişsiz olduğu ortamlardan gelen çocukların iyi konuşabilmeleri için çevre (MEB, 2013) dört maddeden oluştuğu görülmektedir.

Eğitimciler ve psikologlar, bireyin dilsel, bilişsel, sosyal, fiziksel, entelektüel ve yaratıcı gelişimi için ilk altı yılın çok önemli olduğunu onaylamaktadır. Okul öncesi dönem çocuğun kişilik oluşumunda kritik bir dönemdir ve kaliteli bir okul öncesi eğitim ile çocuğun ihtiyaçlarını karşılama, hayata uyum için temel alışkanlıklar kazanma ve onu ilkökula hazırlama yeteneklerini ortaya çıkarmak mümkündür. Okul öncesi eğitimin ve onu desteklemekten sorumlu olanların görevi, çocukları sosyal yaşama, geleceğe ve temel eğitime hazırlamada ailelere destek olmak, çocukların bireysel farklılıklarına ve gelişim özelliklerine uygun birçok uyarıcının bulunduğu bir ortam oluşturmak, yönlendirmek için genel gelişimlerini desteklemektir (Okutan,2012).

Ülkemizde okul öncesi eğitimin ağırlıkta olması, bu kurumların fiziki yapısı ve talebe sayıları, imkânları, kurumlarda vazife meydana getiren öğretmenler, okul öncesi tahsil programı, kazandırılması ihtiyaç duyulan malumat ve beceriler ile buna dikkat derler. ailelerin yansımaları ve uygulamalara yönelik tutumları, camianın okul öncesi tahsile bakışı. Araştırmalar, kaliteli erken çocukluk tahsil programlarına katılan çocuklarda okul başarısının müspet yönde arttığını ve tam zamanlı tahsil alanların yarı zamanlı tahsil alanlara nazaran daha müspet bulunduğunu göstermiştir (Carnes ve Albrecht, 2007; Santoro, 2011; Ada, Küçükali, Akan ve Dal). , 2014). Bireyin gelişiminde çok önemli bir yer tutan bu dönemde sorunların tespit edilmesi, çözüm önerilerinin getirilmesi ve iyileştirmelerin yapılması nitelikli eğitimin sağlanması için büyük önem taşımaktadır.

Sınıfta meydana gelen olumlu veya olumsuz her hareket sınıfın paydaşları olan öğrencileri ve öğretmenleri etkilemektedir. Herhangi bir iş yerinde çalışanların temel gayesi ihtiyaçlarını temin edecek imkânlarla ulaşmaktır. Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasının sonucu olarak iş doyumu, karşılanmasının sonucu olarak da iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması muhtemeldir.

Bu araştırmada; okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ele alınarak incelenecektir. Bu araştırmanın temel amacı; okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları düzeyini incelemektir.

### **Araştırmanın Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi; “Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir.

### **Araştırmanın Önemi**

Okul öncesi eğitim kuruluşları, 0-6 yaş aralığındaki çocukları gelişimleri süresince, sağlıklı ve düzenli fiziksel koşullar çerçevesinde, toplumun kültürel özellikleriyle uygun olarak yönlendirmektedir. Böylelikle eğitim kurumlarında sağlam bir kişilik, sosyal duyarlılık ve yaratıcı zekanın temelleri atılmaktadır (Aksoy, 1995; Akt: Poyraz, Dere, 2001). Okul öncesi eğitim süreci çocukların hayatındaki temel gereksinimleri ve öncelikleri belirlemektedir. Hayatın ilk aylarında, bu gereksinimlerin en önemlisi beslenme, temizlik ve uyku benzeri başlıca hayati gereksinimler olup, bu temel gereksinimlerinin giderilmesinde yetişkin tutumu önem taşımaktadır. Eğitim süresince hareket özgürlüğü, yetişkin desteği, diğerleriyle oynama, oyun oynama gereksinimleri yer almaktadır. Bu ihtiyaçları karşılamak, eğitimde çocuklara sağlanacak temel prensipler kapsamındadır. Diğer taraftan okul öncesi eğitimin bu genel prensiplerine ek olarak, birçok uzmanın işaret ettiği gibi kabul edilebilir sosyal davranışlar elde etmek için bazı ortak özelliklerin belirlenmesinin gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Fakat bunu yaparken çocuğun

kişisel niteliklere ve gelişim yeterliliğine sahip olduğu özel dönemleri dikkate almak gerekmektedir (Oktay, 1999). İş tatmini hakkaniyet ve adalet algısında en çok çalışılan konulardan biridir. Örgüt psikolojisi. İş tatmininin önemli olmasının birçok nedeni vardır. İnsani bir davadır çünkü insanları doğrudan etkiler. (Erdoğan, 1996). Bu açıdan bakıldığında araştırmanın sonuçları eğitim kurumları için ilk sıralarda yer almasını sağlamaktadır.

### Sınırlılıklar

Araştırma anket soruları ile sınırlandırılmıştır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Okul Öncesi Eğitim

Bireyin bundan sonraki yaşamında belirleyici rolü oynayan kurum kuşkusuz okuldur. Bu nedenle okul daha da geliştirilmeli ve eğitim sürecine dahil olan herkes katılmalıdır. Çocukları için destekleyici bir ortam sağlayan aileler, çocuklarının akademik başarılarını olumlu yönde etkileyebilir. Okul başarısını artırmak aileler ve okullar için ortak bir endişe olduğundan, okullar ve aileler bu hedefe ulaşmak için programlarını organize etmek ve uygulamak için birlikte çalışabilirler (Tutkun & Köksal, 2000).

Okul ve aile ile birlikte çalışmak öğrenci başarısını, katılımını, motivasyonunu, güvenini ve davranış değişikliklerini artırır. Ayrıca aile katılımı, çocukların okula ve öğretmenlere karşı olumlu tutum geliştirmeleri için temel bir araçtır (Pehlivan, 2000). Epstein (1995) aile katılımında bazı önemli noktaları şu şekilde sıralamaktadır: Aileleri sorumluluklarına yönelik bilgilendirme, Okul-aile iletişimi, Evde öğretim ve eğitim etkinliklerine katılma, Yönetim ve karar alma etkinliklerine katılma.

Okul öncesi eğitim, 0-72 ay yaş grubundaki çocukları, çatışmayan bir anlayışla, kendi milletinin ve yakın çevresinin sosyo-kültürel ve evrensel değerleriyle tanıştırmayı, zengin ve uyarıcı çevresel fırsatlar sunmayı amaçlar. Çocuğun gelişim düzeyine uygun yaratıcılığın gelişimi başta olmak üzere tüm yönleriyle gelişimini desteklemek, öğrenilmiş, planlanmış, isteğe bağlı bir davranış kazanma sürecidir (Turan, 2004).

Seven (2014), okul öncesi eğitimin çocuğun doğumundan ilköğretim günlerine kadar olan dönemi kapsadığını ve çocukların ileriki yaşamlarında ve psikomotor, beden, zihin, dil gibi çeşitli gelişim alanlarında önemli rol oynadığını belirtmektedir. Duygusal duyguların büyük ölçüde eksiksiz olduğunu, kişiliklerinin hem kurumlarda hem de ailelerde yetiştirilme yoluyla şekillendiği oluşum ve gelişim süreci olarak açıklıyor. Ural ve Ramazan (2007) okul öncesi eğitimi, kurum içi ve kurum dışı her çocuğun temel hakkı, amacı, bakımı ve eğitim faaliyetleri ve çocukların her alanda gelişimini sağlamak olarak açıklamaktadır. Hayatın temeli okul öncesi dönemdir ve bu dönemdeki çocukların öğrenme hızları bu dönemde oldukça fazladır. Ailelerin ve koşulların elverişsiz olduğu ortamlardan gelen çocukların iyi konuşabilmeleri için çevre (MEB, 2013) dört maddeden oluştuğu görülmektedir.

Eğitimciler ve psikologlar, bireyin dilsel, bilişsel, sosyal, fiziksel, entelektüel ve yaratıcı gelişimi için ilk altı yılın çok önemli olduğunu onaylamaktadır. Okul öncesi dönem çocuğun kişilik oluşumunda kritik bir dönemdir ve kaliteli bir okul öncesi eğitim ile çocuğun ihtiyaçlarını karşılama, hayata uyum için temel alışkanlıklar kazanma ve onu ilkökula hazırlama yeteneklerini ortaya çıkarmak mümkündür. Okul öncesi eğitimin ve onu desteklemekten sorumlu olanların görevi, çocukları sosyal yaşama, geleceğe ve temel eğitime hazırlamada ailelere destek olmak, çocukların bireysel farklılıklarına ve gelişim özelliklerine uygun birçok uyarıcının bulunduğu bir ortam oluşturmak, yönlendirmek için genel gelişimlerini desteklemektir (Okutan, 2012).

Ülkemizde okul öncesi eğitimin ağırlıkta olması, bu kurumların fiziki yapısı ve talebe sayıları, imkânları, kurumlarda vazife meydana getiren öğretmenler, okul öncesi tahsil programı, kazandırılması ihtiyaç duyulan malumat ve beceriler ile buna dikkat derler. ailelerin yansımaları ve uygulamalara yönelik tutumları, camianın okul öncesi tahsile bakışı. Araştırmalar, kaliteli erken çocukluk tahsil programlarına katılan çocuklarda okul başarısının müspet yönde arttığını ve tam zamanlı tahsil alanların yarı zamanlı tahsil alanlara nazaran daha müspet bulunduğunu göstermiştir (Carnes ve Albrecht, 2007; Santoro, 2011; Ada, Küçükali, Akan ve Dal), (2014). Bireyin gelişiminde çok önemli bir yer tutan bu dönemde sorunların tespit edilmesi, çözüm önerilerinin getirilmesi ve iyileştirmelerin yapılması nitelikli eğitimin sağlanması için büyük önem taşımaktadır.

### Okul öncesi Eğitim Özellikleri

Okul öncesi eğitim kuruluşları, 0-6 yaş aralığındaki çocukları gelişimleri süresince, sağlıklı ve düzenli fiziksel koşullar çerçevesinde, toplumun kültürel özellikleriyle uygun olarak yönlendirmektedir. Böylelikle eğitim kurumlarında sağlam bir kişilik, sosyal duyarlılık ve yaratıcı zekanın temelleri atılmaktadır (Aksoy, 1995; Akt:Poyraz, Dere, 2001).

Okul öncesi eğitim süreci çocukların hayatındaki temel gereksinimleri ve öncelikleri belirlemektedir. Hayatın ilk aylarında, bu gereksinimlerin en önemlisi beslenme, temizlik ve uyku benzeri başlıca hayati gereksinimler olup, bu temel gereksinimlerinin giderilmesinde yetişkin tutumu önem taşımaktadır. Eğitim süresince hareket özgürlüğü, yetişkin desteği, diğerleriyle oynama, oyun oynama gereksinimleri yer almaktadır. Bu ihtiyaçları karşılamak, eğitimde çocuklara sağlanacak temel prensipler kapsamındadır. Diğer taraftan okul öncesi eğitimin bu genel prensiplerine ek olarak, birçok uzmanın işaret ettiği gibi kabul edilebilir sosyal davranışlar elde etmek için bazı ortak özelliklerin belirlenmesinin gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Fakat bunu yaparken çocuğun kişisel niteliklere ve gelişim yeterliliğine sahip olduğu özel dönemleri dikkate almak gerekmektedir (Oktay, 1999).

Okul öncesi eğitim süreci çocukların yaşam kalitesini ve çalışma ortamını etkin bir şekilde iyileştirmeli, onları daha çekici hale getirmeli, akran ve çalışan-ebeveyn ilişkilerinin kalitesini dikkate almalıdır.(Katz, 1994'den akt: Şıvgın, 2005).

Okul öncesi eğitim süreci çocuk gereksinim ve ilgilerini karşılamak için iyi organize edilmelidir. Ebeveynler, aile üyeleri, toplum ve çocuk gelişimi teorilerinden gelen bilgiler programın kurulmasında etkilidir. Tüm yaş seviyeleri için neyin uygun olduğuna, kitaplardan, dergilerdeki gelişim ile ilgili profesyonel makalelere, web sitelerine ve erken çocukluk eğitimi için meslek kuruluşlarına ait bilgiler programın gelişimine destek olmalıdır (Moore, 2001). Okul öncesi eğitim programı tasarlanma sürecinde aşağıdaki unsurlar dikkate alınmalıdır (Bredenkamp ve diğ. 1992):

- ✓ Çocuğun gelişim bilgileri
- ✓ Çocuğun bireysel nitelikleri
- ✓ Çeşitli branşlara ilişkin temel veriler
- ✓ Kültürel olgular
- ✓ Ebeveynlerin talepleri
- ✓ Sosyal yapıda çocuğun yeterlilik kazanması gereken ihtiyaçlarına dair bilgi

Okulöncesi eğitim programı, kaliteli hizmet sağlamalı ve kapsamlı şekilde tanımlanmalıdır. Eğitim programı; eğitimcilerin tutumları, soru sorma biçimleri, sınıf yönetme, ebeveyn ilişkileri, çocuk odaklı eğitim benzeri alanları içermelidir (Catron ve Allen, 1993'den akt: Şıvgın, 2005).

### İş Doymu Kavramı

Elton Mayo ve arkadaşlarının 1920'li yıllarda yaptıkları Hawthorne çalışmalarıyla birlikte, iş tatmini ile ilgili olarak kişilerarası ilişkiler konusu önem kazanmıştır (Atakan, 2007:31).

İş tatmini kavramının yönetim bilim adamları tarafından birçok tanımı vardır. İş tatmini kavramına ilişkin tanımlara yer verilerek konunun daha da derinleştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Erdoğan'a göre (1996: 376); İş tatmini, çalışanın işe veya işin belirli yönlerine tepkisini yansıtır. İş tatmini, insanların işe ve çalışma ortamına yönelik olumlu tutumlarının toplamı olarak tanımlanmaktadır.

Locke'a göre; İş tatmini, işin olumlu ve hoş bir duygu olarak bireysel olarak değerlendirilmesinin sonucudur. Dolayısıyla iş doymu, bireyin önemli olarak algıladığı belirli faktörleri değerlendirmesinin bir sonucudur (Özkalp ve Kirel, 2004: 76).

Eren'e göre (2004: 202); İş tatmini denilince, çalışanın yaptığı işten sağladığı maddi faydalar, birlikte çalışmaktan keyif aldığı çalışma arkadaşları ve bir iş olarak işini yaratmanın mutluluğu akla gelir.

### İş Doymu Etkenleri

Doğrudan iş tatminsizliğinden kaynaklanan davranış; İşe atanma, devamsızlık, düşük performans, sendikalaşma, zihinsel ve fiziksel sağlıkta bozulma göz önünde bulundurulur (Feldman ve Arnold, 1983:192).Yukarıda da açıklandığı gibi iş tatmini üzerine yapılan araştırmalar bu konunun önemli olduğunu göstermektedir. Mooreheald ve Griffin'e göre; Yöneticiler açısından mutlu bir iş gücü, yüksek verimlilik, sağlıklı ve pozitif bir yaşam ve iş tatminini beraberinde getirir (Özkalp ve Kirel, 2004: 80).Burada örgütlerin yapması gereken, iş tatminsizliğine yol açan davranışları ya da özellikleri dikkatle izleyerek hem çalışanlarının hem de örgütlerinin başarısını sağlayabilecek bir ortam yaratmaktır. Araştırmaların gösterdiği gibi, iş tatmini okul başarısını etkilemekte, bu da insanların normal yaşamlarını olumsuz etkilemekte ve onları yeni arayışlara yöneltmektedir. Bu, iş tatminsizliği olan kişilerin beklendiği gibi performans göstermelerini engeller.

### Bireysel Etkenler

Gerçek şu ki, bireysel faktörlerin veya kişisel faktörlerin iş tatmini üzerinde etkisi vardır. Doğdukları toplumların doğum zamanına, yerine ve sosyal yapısına bağlı olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, rütbe, hizmet süresi, medeni

durum gibi bazı özellikler vardır. yaşarlar (Kolçak, 2012). , s.160). Çalışan emek değerlerini farklılaştıran faktörler arasında bireysel faktörler de yer alabilir (Barcı, 1985).

### Örgütsel Etkenler

Çalışanların birçok değişkenin etkisi altında gelişen iş ve iş ortamına yönelik tutumları bulunmaktadır. Bu değişkenler, pozisyon için gerekli olan bilgi ve beceri düzeyinden, pozisyonun çalışana sağladığı sosyo-ekonomik faydalara kadar uzun bir listede değerlendirilebilir. İş doyumunun sağlanması ya da iş doyumsuzluğunun oluşması için bireysel faktörlerin yanında bir takım örgütsel faktörler de büyük önem taşımaktadır. Bu faktörlerin yönetim tarafından daha fazla kontrol ve kontrol potansiyeline sahip olduğu göz önüne alındığında, ilgili faktörlere gereken ağırlık verilmelidir.

Güçlü ve zayıf kurum kültürü ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Güçlü ya da zayıf örgüt kültürü, kişilerarası ilişkiler, örgüt içindeki bilgi akışı, yetki devri ve yetkilendirme, çalışan saygısı, liderlik tarzı, terfi ve ödüller gibi örgütsel yapı değişkenleri tarafından belirlenir. Ayrıca iş garantisi, iş özellikleri, iş disiplini, ücretler, eğitim, sosyal ve fiziksel koşullar gibi çalışma ortamı ile ilgili değişkenlerin de çalışanların iş tatmini üzerinde etkisi vardır (Akıncı, 2002, s. 5).

### Yurtiçinde Ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Kaya (2005) tarafından çalışanların yaşları ile iş doyumları arasında yapılan araştırmada; Gelişim ve terfi fırsatları, fiziksel çevre, liderlik tarzı, maaşlar ve personel, iş fırsatları ve genel iş tatmini seviyelerinde önemli farklılıklar olmadığı bulundu. Çalışanların iş tatmini algılarının eğitim düzeylerine göre önemli ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yüksek lisans derecesine sahip olanlar, diğer eğitim seviyesinden daha mutludur.

Alsweel ve Buehl (2002), Öğretmenlerin İş Doyumu: Öğretmenlerin Neden Öğretmen Kaldığına İlişkin Nicel Bir Çalışma başlıklı bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen nedenleri incelemek için 60 öğretmene anket uygulamışlardır. Araştırma, yaş, öğretmenlerin görev süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve seyahat süresi gibi değişkenleri içermektedir.

Ololube (2006), “Okul verimliliği ve öğretmen iş tatmini ile ilgili olarak iş tatmini: bir değerlendirme” başlıklı araştırmasında, iş tatmini ve iş tatmininin öğretmen gelişimi için büyük önem taşıdığını belirtmektedir. Dünya çapında. Bu çalışma Nijerya'da Rivers State'de öğretmen iş tatmini, iş tatmini ve öğretmen performansı arasındaki ilişkileri ve farklılıkları incelemiştir. Araştırmanın diğer bulguları arasında; İş performansı ile ilgili motivasyona neden olan faktörler ile katılımcıların iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı, iş tatminsizliği faktörlerinin yoğunluğunda anlamlı bir farklılık yoktu, katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktu.

Crossman ve Harris'in (2006) incelediği iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İngiltere'deki farklı ortaokul türlerinde 'Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu' çalışmasında. Sonuçlar, okul türüne göre tüm öğretmenler arasında iş doyumunda önemli bir farklılık olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlar yaş, cinsiyet ve kıdeme göre analiz edildiğinde iş tatmininde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Tarama modelleri, geçmişte ya da mevcut bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırılan olay, kişi veya nesneyi kendi terimleriyle ve olduğu gibi tanımlamakla ilgilidir. Onları herhangi bir şekilde değiştirmek veya etkilemek için hiçbir girişimde bulunulmaz. Bilmek istediğin şey var ve orada. Önemli olan onu doğru bir şekilde “gözlemlemektir” (Karasar, 2009, s.77). Bu ilkelerden hareketle bu çalışmada tarama modeli uygulanmış ve veriler olduğu gibi sunulmuştur.

### Araştırmanın Evren Örnekleme

Araştırmanın evrenini Samsun ili İlkadım İlçesinde MEB'na bağlı okullarda görevli okul öncesi öğretmenleri, örneklemini ise, bu okullar içerisinde rastgele ve tesadüfi örneklem seçim yolu ile belirlenmiş 141 katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler aşağıda sırasıyla verilmiştir. Tablo 3 örnekleme yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılım bilgisini vermektedir.

**Tablo 1:** Okul öncesi öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	44	31,2
Kadın	97	68,8
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde; 141 öğretmenden 97'sinin (%68,8) kadın ve 44'ünün (%31,2) ise erkek olduğu görülmektedir. Tablo 2, okul öncesi öğretmenlerinin medeni durumuna göre dağılımını göstermektedir.

**Tablo 2:** Okul öncesi öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	109	77,3
Bekar	32	22,7
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; 141 öğretmenden 32'sinin (%22,7) bekar ve 109'unun (%77,3) ise evli olduğu görülmektedir. Tablo 3, okul öncesi öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımını göstermektedir.

**Tablo 3:** Okul öncesi öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	F	%
21-30 Yaş	3	2,1
31-40 Yaş	36	25,5
41-50 Yaş	90	63,8
50 Yaş üzeri	12	8,5
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde; 141 öğretmenin 12'sinin (%8,5) 50 yaş üzeri, 90'nın (%63,8) 41-50 yaş, 36'sının (%25,5) 31-40 yaş ve 3'ünün (%2,1) ise 21-30 yaş olduğu görülmektedir. Tablo 4, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre dağılımını göstermektedir.

**Tablo 4:** Okul öncesi öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	f	%
3-5 yıl	2	1,4
6-8 yıl	5	3,5
9-15 yıl	24	17,0
16+ yıl	110	78,0
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde; 141 öğretmenden 110'unun (%78,0) 16+ yıl, 24'ünün (%17,0) 9-15 yıl, 5'inin (%3,5) 6-8 yıl ve 2'sinin (%1,4) ise 3-5 yıl olduğu görülmektedir. Tablo 5, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre dağılımını göstermektedir.

**Tablo 5:** Okul öncesi öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Lisans	101	71,6
Yüksek Lisans	38	27,0
Doktora	2	1,4
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; 141 öğretmenlerden 2'sinin (%1,4) doktora, 38'inin (%27,0) yüksek lisans ve 101'inin (%71,6) ise lisans olduğu görülmektedir. Tablo 6, okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilik konusunda hizmet içi eğitim alma durumlarına göre dağılımını göstermektedir.

**Tablo 6:** Okul öncesi öğretmenlerin Yöneticilik Konusunda Hizmet İçi Eğitim Alma Durumları

Hizmet-içi Eğitim alma durumu	f	%
Evet	62	44,0
Hayır	79	56,0
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin yöneticilik konusunda hizmet içi eğitim alma durumlarına yönelik dağılımları incelendiğinde; 141 öğretmenin 79'unun (%56,0) hizmet içi eğitim almadıkları ve 62'sinin (%44,0) ise hizmet içi eğitim aldığı görülmektedir.

### Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket aracı olarak "Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği" ile bir anket kullanılmıştır. Kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır.

## Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Verilerin kullanılabilirliği kontrol edildikten sonra bilgisayara aktarılmış ve değerlendirme için gerekli tüm hesaplamalar "SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows" (Statistics Program for Social Sciences) program paketi ile yapılmıştır. Verilerin analizinde ve değerlendirilmesinde frekans (f) ve yüzde (%) istatistikleri kullanılmıştır. Farklılıkları belirlemek için değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek; t-testi, ANOVA analizi ve istatistiksel varyans analizi kullanıldı.

## BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular ankette yer alan sorulara verilen cevapların dağılımını gösterecek biçimde tablolaştırılarak sunulmuştur.

**Tablo 9:** Öğretmenlerin "İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum" ifadesine ilişkin görüşlerinin dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	5	3,5
Memnun Değilim	36	25,5
Kararsızım	9	6,4
Memnunum	38	27,0
Çok Memnunum	53	37,6
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin "İşimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum" ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı incelendiğinde; toplam 141 öğretmenden 53'ünün (%37,6) "Çok Memnunum", 38'inin (%27,0) "Memnunum", dokuzunun (%6,4) "Kararsızım", 36'sının (%25,5) "Memnun Değilim" ve beşinin (%3,5) ise "Hiç Memnun Değilim" seçeneklerinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcıların bu maddede verilen ifadeye yönelik memnuniyet düzeylerinin "Çok Memnunum" seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 10:** Öğretmenlerin "İşimden tek başıma çalışma olanağının olması bakımından" ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	7	5,0
Memnun Değilim	10	7,1
Kararsızım	3	2,1
Memnunum	53	37,6
Çok Memnunum	68	48,2
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin "İşimden tek başıma çalışma olanağının olması bakımından" ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 68'nin (%48,2) "Çok Memnunum", 53'nün (%37,6) "Memnunum", üçünün (%2,1) "Kararsızım", 10 katılımcının (%7,1) "Memnun Değilim" ve yedi katılımcının (%5,0) ise "Hiç Memnun Değilim" cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları "Çok Memnunum" seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 11:** Öğretmenlerinin "İşimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından" ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	F	%
Hiç Memnun Değilim	1	0,7
Memnun Değilim	5	3,5
Kararsızım	8	5,7
Memnunum	51	36,2
Çok Memnunum	76	53,9
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin "İşimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından" ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 76'sının (%53,9) "Çok Memnunum", 51'nin (%36,2) "Memnunum", sekizinin (%5,7) "Kararsızım", beşinin (%3,5) "Memnun" ve bir öğretmenin (%0,7) "Hiç Memnun Değilim" cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları "Çok Memnunum" seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 12:** Öğretmenlerin "İşimden toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından" ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	7	5,0
Memnun Değilim	8	5,7
Kararsızım	9	6,4
Memnunum	58	41,1
Çok Memnunum	59	41,8
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 59’unun(%41,8) “Çok Memnunum”, 58’inin (%41,1) “Memnunum”, dokuzunun (%6,4) “Kararsızım”, sekizinin (%5,7) “Memnun Değilim” ve yedisinin (%5,0) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Çok Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 13:** Öğretmenlerin “İşimden amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	7	5,0
Memnun Değilim	21	14,9
Kararsızım	18	12,8
Memnunum	52	36,9
Çok Memnunum	43	30,5
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 43’ünün (%30,5) “Çok Memnunum”, 52’sinin (%36,9) “Memnunum”, 18’inin (%12,8) “Kararsızım”, 21’inin (%14,9) “Memnun Değilim” ve yedisinin (%5,0) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 14:** Öğretmenlerin “İşimden amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	2	1,4
Memnun Değilim	26	18,4
Kararsızım	12	8,5
Memnunum	54	38,3
Çok Memnunum	47	33,3
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 47’sinin (%33,3) “Çok Memnunum”, 54’ünün (%38,9) “Memnunum”, 12’sinin (%8,5) “Kararsızım”, 26’sinin (%18,4) “Memnun Değilim” ve ikisinin (%1,4) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 15:** Öğretmenlerin “İşimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	2	1,4
Memnun Değilim	16	11,3
Kararsızım	5	3,5
Memnunum	67	47,5
Çok Memnunum	51	36,2
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 51’inin (%36,2) “Çok Memnunum”, 67’sinin (%47,5) “Memnunum”, beşinin (%3,5) “Kararsızım”, 16’sinin (%11,3) “Memnun Değilim” ve ikisinin (%1,4) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 16:** Öğretmenlerin “İşimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	4	2,8
Memnun Değilim	4	2,8
Kararsızım	5	3,5
Memnunum	41	29,1
Çok Memnunum	87	61,7
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 87’sinin (%61,7) “Çok Memnunum”, 41’inin (%29,1) “Memnunum”, beşinin (%3,5) “Kararsızım”, dördünün (%2,8) “Memnun Değilim” ve dördünün (%2,8)



ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Çok Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 17:** Öğretmenlerin “İşimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	5	3,5
Memnun Değilim	8	5,7
Kararsızım	10	7,1
Memnunum	59	41,8
Çok Memnunum	59	41,8
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 59’unun (%41,8) “Çok Memnunum”, 59’unun (%41,8) “Memnunum”, 10’unun (%7,1) “Kararsızım”, sekizinin (%5,7) “Memnun Değilim” ve beşinin (%3,5) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Çok Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 18:** Öğretmenlerin “İşimden kişilere ne yapacaklarını söyleme sansına sahip olmam bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	6	4,3
Memnun Değilim	5	3,5
Kararsızım	19	13,5
Memnunum	40	28,4
Çok Memnunum	71	50,4
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden kişilere ne yapacaklarını söyleme sansına sahip olmam bakımından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 71’inin (%50,4) “Çok Memnunum”, 40’inin (%28,4) “Memnunum”, 19’unun (%13,5) “Kararsızım”, beşinin (%3,5) “Memnun Değilim” ve altısının (%4,3) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Çok Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 19:** Öğretmenlerin “İşimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	6	4,3
Memnun Değilim	5	3,5
Kararsızım	4	2,8
Memnunum	59	41,8
Çok Memnunum	67	47,5
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 67’sinin (%47,5) “Çok Memnunum”, 59’unun (%41,8) “Memnunum”, dördünün (%2,8) “Kararsızım”, beşinin (%3,5) “Memnun Değilim” ve altısının (%4,3) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Çok Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 20:** Öğretmenlerin “İşimden iş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	F	%
Hiç Memnun Değilim	2	1,4
Memnun Değilim	10	7,1
Kararsızım	12	8,5
Memnunum	62	44,0
Çok Memnunum	55	39,0
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden iş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından” iş doyumu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 55’inin (%39,0) “Çok Memnunum”, 62’sinin (%44,0) “Memnunum”, 12’sinin (%8,5) “Kararsızım”, 10’unun (%7,1) “Memnun Değilim” ve ikisinin (%1,4) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 21:** Öğretmenlerin “İşimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	9	6,4
Memnun Değilim	38	27,0
Kararsızım	12	8,5
Memnunum	52	36,9
Çok Memnunum	30	21,3
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” iş doyumu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 30’unun (%21,3) “Çok Memnunum”, 52’sinin (%36,9) “Memnunum”, 12’sinin (%8,5) “Kararsızım”, 38’inin (%27,0) “Memnun Değilim” ve dokuzunun (%6,4) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 22:** Öğretmenlerin “İşimden iş içinde terfi olanağımın olması bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	44	31,2
Memnun Değilim	27	19,1
Kararsızım	6	4,3
Memnunum	43	30,5
Çok Memnunum	21	14,9
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden iş içinde terfi olanağımın olması bakımından” iş doyumu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 21’inin (%14,9) “Çok Memnunum”, 43’ünün (%30,5) “Memnunum”, altısının (%4,3) “Kararsızım”, 27’sinin (%19,1) “Memnun Değilim” ve 44’ünün (%31,2) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Hiç Memnun Değilim” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 23:** Öğretmenlerin “İşimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	20	14,2
Memnun Değilim	47	33,3
Kararsızım	13	9,2
Memnunum	42	29,8
Çok Memnunum	19	13,5
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” iş doyumu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 19’unun (%13,5) “Çok Memnunum”, 42’sinin (%29,8) “Memnunum”, 13’ünün (%9,2) “Kararsızım”, 47’sinin (%33,3) “Memnun Değilim” ve 20’sinin (%14,2) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 24:** Öğretmenlerin “İşimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	5	3,5
Memnun Değilim	14	9,9
Kararsızım	11	7,8
Memnunum	92	65,2
Çok Memnunum	19	13,5
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” iş doyumu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 19’unun (%13,5) “Çok Memnunum”, 92’sinin (%65,2) “Memnunum”, 11’inin (%7,8) “Kararsızım”, 14’ünün (%9,9) “Memnun Değilim” ve beşinin (%3,5) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 25:** Öğretmenlerin “İşimden çalışma şartları bakımından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	14	9,9
Memnun Değilim	36	25,5
Kararsızım	16	11,3
Memnunum	55	39,0
Çok Memnunum	20	14,2
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden çalışma şartları bakımından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 20’sinin (%14,2) “Çok Memnunum”, 55’inin (%39,0) “Memnunum”, 16’sının (%11,3) “Kararsızım”, 36’sının (%25,5) “Memnun Değilim” ve 14’ünün (%9,9) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 26:** Öğretmenlerin “İşimden çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	13	9,2
Memnun Değilim	7	5,0
Kararsızım	4	2,8
Memnunum	52	36,9
Çok Memnunum	65	46,1
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 65’inin (%46,1) “Çok Memnunum”, 52’sinin (%36,9) “Memnunum”, dördünün (%2,8) “Kararsızım”, yedisinin (%5,0) “Memnun Değilim” ve 13’ünün (%9,2) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Çok Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 27:** Öğretmenlerin “İşimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	8	5,7
Memnun Değilim	36	25,5
Kararsızım	18	12,8
Memnunum	62	44,0
Çok Memnunum	17	12,1
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 17’sinin (%12,1) “Çok Memnunum”, 62’sinin (%44,0) “Memnunum”, 18’inin (%12,8) “Kararsızım”, 36’sının (%25,5) “Memnun Değilim” ve sekizinin (%5,7) ise “Hiç Memnun Değilim” cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları “Memnunum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 28:** Öğretmenlerin “İşimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadesine ilişkin memnuniyet dağılımı

Seçenekler	f	%
Hiç Memnun Değilim	22	15,6
Memnun Değilim	57	40,4
Kararsızım	16	11,3
Memnunum	32	22,7
Çok Memnunum	14	9,9
Toplam	141	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin “İşimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” iş doyumunu sağlanmasına ilişkin memnuniyetin dağılımı incelendiğinde; toplam 141 katılımcıdan 14’ünün (%9,9) “Çok Memnunum”,

32'sinin (%22,7) "Memnunum", 16'sının (%11,3) "Kararsızım", 57'sinin (%40,4) "Memnun Değilim" ve 22'sinin (%15,6) ise "Hiç Memnun Değilim" cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye ilişkin memnuniyet dağılım durumları "Memnunum" seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

**Tablo 29:** Öğretmenlerin Yaş değişkeni T-Testi Analiz Sonuçları Tablosu

Yaş	f	X	ss	t	df	p
Okul Kültürü Ölçeği	21-30	3 2,97	0,35	1,261	80	0,211
	31-50	138 2,85	0,47			

Tablo 29'a göre 21-30 ve 31-50 yaş arası olan öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,211$   $p>0,05$ ). Ortalamalara bakıldığında 21-30 yaş arası olanların ortalamaları ( $X=2,97$ ) ile 31-50 yaş arası olanların ortalamalarının ( $X=2,85$ ) hemen hemen aynı olduğu görülmektedir.

**Tablo 30:** Mesleki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	N	X	Ss	Std. Hata
-10 yıl	46	2,5968	,31369	,04625
11-20 yıl	81	2,6470	,34244	,03805
21+ yıl	63	2,6667	,27273	,03436
Total	190	2,6414	,31333	,02273

Tablo 30'a göre Mesleki çalışma süresi 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerimizin iş doyum düzeyleri 2,5968 iken, çalışma süresi 11-20 yıl arasında olan katılımcıların iş doyum düzeyi 2,6470 arasında olup çalışma süresi 21 ve üstü üzerinde olan katılımcılarımızın iş doyum düzeyi ise 2,6667 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 31:** Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni T-Testi Sonuçları Tablosu

Cinsiyet	f	X	ss	t	df	p
Okul Kültürü Ölçeği	Bay	44 2,96	0,44	,434	80	,665
	Bayan	97 2,92	0,34			

Tablo 31'e göre kadın ve erkek öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,665$   $p>0,05$ ). Ortalamalara bakıldığında bay ortalamaları ( $X=2,96$ ) ile bayan ortalamalarının ( $X=2,92$ ) hemen hemen aynı olduğu görülmektedir.

**Tablo 32:** Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni T-Testi Sonuçları Tablosu

Eğitim durumu	f	X	ss	t	df	p
Okul Kültürü Ölçeği	Lisans	75 2,92	0,40	-,725	80	,471
	Yüksek lisans	7 3,03	0,25			

Tablo 32'ye göre lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,471$   $p>0,05$ ). Ortalamalara bakıldığında lisans mezunu olanların ortalamaları ( $X=2,92$ ) ile yüksek lisans mezunu olanların ortalamalarının ( $X=3,03$ ) hemen hemen aynı olduğu görülmektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarını incelemek amacıyla yapılmıştır.

Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (%37,6)'sının çok memnun olduğu, tek başıma çalışma olanağının olması bakımından %48,2'sinin çok memnun olduğu, ara sıra değişik şeyler yapabilme sansımın olması bakımından %53,9'unun çok memnun olduğu, toplumda "saygın" bir kişi olma sansımı bana vermesi bakımından %41,8'inin çok memnun olduğu, öğretmenlerin "İşimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme sansımın olması açısından % 47,5'unun memnun olduğu, İşimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından %61,7'sinin çok memnun olduğu, İşimden kişilere ne yapacaklarını söyleme sansına sahip olmam bakımından (%50,4)'ünün çok memnun olduğu, İşimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından (%33,3)'ünün memnun olmadığı, İşimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden (%40,4)'ünün memnun olmadığı görülmektedir.

21-30 ve 31-50 yaş arası olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,211$   $p>0,05$ ). Benzer sonuçlara sahip (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011; Şahin, 2013) ve farklı sonuçlara sahip çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Cirhinlioğlu ve Demir (2017) 2125 yaş grubundaki psikolojik danışmanların iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu bulmuştur. Aktaş ve Şimşek (2015) bankacılık üzerine yaptıkları araştırmada, yaşla birlikte iş tatmini algılarının arttığını bulmuşlardır.

Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,471$   $p>0,05$ ).

Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t_{80} = ,665$   $p>0,05$ ). Türkiye'de yapılan diğer araştırmalar da cinsiyet değişkeninin iş tatmini algıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusunu desteklemektedir. (Cirhinlioğlu ve Demir, 2017; Şahin, 2013; Önder, 2017).

## Öneriler

Araştırmada ulaşılan temel sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır:

Araştırma Samsun İli, İlkadım İlçesi'nde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Yeni çalışmaların yapılması gerektiğinden konu geniş bir evren ve örnekleme çalışılabilir.

Eğitimcilerin iş doyumları farklı değişkenlere atanarak incelenebilir. Örneğin eğitimcilerin iş doyumları ile mesleğe yönelik tutumları arasındaki bağlantı gibi konu farklı açılardan incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkalm, A.(1995). “Okul Yöneticiliği”, Personel Geliştirme Merkezi Yayın No: 10, 2.Basım, Ankara,
- Akbaş, G. (2006). İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Belirlenmesi, *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul.
- Akgöl, H. (1994). *Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanları ve öğrencilerin ideal bir öğretim elemanının nitelikleri hakkındaki görüşleri ile kendi kurumlarındaki öğretim elemanlarının bu niteliklere uygunluklarının karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Akın, U. (2006). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Tokat.
- Akıncı, B.Z. (2003). *Kurum Kültürü*, İletişim Yayınevi, İstanbul.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 11/24, 205-230.
- Akyıldız, H. (1991), “*Etkili Öğretim Açısından Öğretmen Niteliğinin Önemi, Eğitimde Nitelik Geliştirme, Eğitimde Arayışlar*”, 1. Sempozyumu Bildiri Metinleri, Kültür Koleji Yayınları, No:1, İstanbul.
- Alsweel, R. Buehl, M. M. ( 2002), Teacher Job Satisfaction: A Quantitative Study on Why Teachers Remain Teachers *George Mason University*.
- Alkan, C. (1979). *Eğitim Ortamları*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 85, Ankara.
- Altan, M. Z. (2014). *Türkiye'nin eğitim çıkmazı: Girişimci öğretim girişimci öğretmen*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu,Doktora tezi *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Bhat, V.D.; Chaudhary, S.V.S. ve Dash, N.K.(2008). Teacher competence in higher education. <http://www.egyankosh.ac.in/browse-title?top=123456789%2F32659>
- Başaran, İ. Ethem.(1992). *Örgütsel Davranış*, Ankara, Gül Yayınevi.
- Başaran, N. (2006).Erken Öğrenme Becerilerini Değerlendirme Aracının Tokat Örneğinde 48-66 Aylık Türk Çocuklarına Uyarlanması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Batıgün, A. D, Şahin, N.H.(2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1):32-45.
- Buhan, B. (2006). *Okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin çevre bilinci ve bu okullardaki çevre eğitiminin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Cirhinlioğlu, Z., & Demir, A. (2017). Özel Eğitim Kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Cohen, S. & Horm- Wingerd, D. (1993). Children and the environment. Ecologica lawarenes samongpres chool children. *Environment and Behavior*, 25 (1), 1033-120.

- Düşek, G. (2008). 2006 Yılında Uygulama Konulan Okul Öncesi Eğitim Programı Hakkında İlköğretim Müfettişleri, Okul Öncesi Eğitim Veren Kurum Müdürleri ve Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.
- Cerit, Y. (2008). Öğretmen kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 693-712.
- Çiğerci, Y. (2004). Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü*, Afyon.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7 (13), 3-22.
- Crossman, A, and Harris, P.(2006), JobSatisfaction of Secondary School Teachers, *Educational Management Administration & Leadership* ISSN 1741-1432 DOI: 10.1177/1741143206059538 SAGE Publications (London, ThousandOaksand New Delhi)
- Doğan, A.(2008). İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi(Elazığ İli Örneği), Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Elazığ.
- Doğan, H.(2002, “İş görenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (2),71-78.
- Eker, G. (2006).Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İzmir.
- Eroğlu, A.H., Adıgüzel, O., & Öztürk, U.C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Fatihah\*,O. Amiraa, A. M. and Halim, F. W. (2011), The Relation ships between Organizational Justice, Organizational Citizen ship Behavior and Job Satisfaction *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 19 (S): 115 - 121 Universiti, PutraMalaysiaPress*
- Genç, N. (2003). *İşletme-Yönetim-Organizasyon “başarı bedel ister”* İstanbul, (3. Baskı), Timaş Yayınları.
- Genç, N.(2010). *Yönetim ve Organizasyon “Meslek Yüksekokulları İçin”* Ankara, (2.Baskı), Seçkin Yayıncılık.
- Gergin, B.(2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri “Çorum İli Örneği”.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Gültekin, V.(1983). (Yazı Kurulu Başkanı), *Hayat Ansiklopedisi*. İstanbul, Doğan Kardeş Yayınları 1. Cilt, , Hakan Ofset.
- Günbayı, İ.(1999), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu”,Yayınlanmamış doktora tezi, *Hacettepe Üniversitesi*, Ankara.
- Günbayı, İ. (2000).*Örgütlerde İş Doyumu Ve Güdülenme*, Ankara, Özen Yayıncılık.
- Gündüz, H.(2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki “Gaziantep İli Örneği”. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gaziantep.
- Hoy,W,K. Miskel,C,G.(2010). *Educational Administration (Theory,Research,andPractice)* Çeviri Editörü Selahattin Turan, Ankara,(7.Baskı), Nobel Yayım Dağıtım.
- Karataş, S.Güleş,(2010). H. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,3 (2), 74-89.
- Kaya, F. Türkan,(2005) “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı’nda Bir Uygulama”,Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Kaya, M.(2007). Kısmı Zamanlı Geçici Öğretici Olarak Görevlendirilen Personelin İş Doyumu Düzeyleri,Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Antalya.
- Mahmood, A. ( 2011) JobSatisfaction Of Secondary School Teachers: A Comparative Analysis Of Gender, Urban AndRural Schools, *Asian Social Science*, 7 (8), 203-208.
- Mahmutoğlu, A.(2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık.Yayınlanmamış doktora tezi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bolu.
- McFarlin, Dean B.,Sweeney, Paul D. (1992). “DistributiveandProceduralJustice As Predictors of Satisfactionwith Personel andOrganizationalOutcomes.” *Academy of Management Journal*, 35 (3), 626-637.

- Paaso, A. Ve Korento, K. (2010). The competent teacher 2010-2020 the competences of teaching staff in upper secondary vocational education an training final raport. Finnish National Board of Education.
- Saban, A. (2004). Giriş düzeyindeki sınıf öğretmeni adaylarının “Öğretmen” kavramına ilişkin ileri sürdükleri metaforlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 131-155.
- Sarıkaya, T.(2007). Eğitim Uygulama Okulu Ve İş Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi “Ankara İli Örneği”.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Sayın, U.(2009). İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Bir Aracı - Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum.
- Simpson, P. A. & Kaminski. (2007), Gender, Organizational Justice Perceptions, And Union Organizing, *Springer Science + Business Media, LLC*.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şimşek, M.Ş, (2007). *Yönetim ve Organizasyon* (Yenilenmiş, 9. Baskı), Konya, Adım Matbaacılık ve Ofset,
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Şişman, M.(2002). *Eğitimde Mükemmellik Anlayışı*. Ankara, Pegem Yayıncılık,
- Şişman, M.(2005). *Bir Meslek Olarak Öğretmenlik, Öğretmenliğe Giriş*, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Tahta F.(1995). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü* Ankara.
- Taşkın, Ö. & Şahin, B. (2008). Çevre kavramı ve altı yaş okul öncesi çocuklar. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (23), 1–14.
- Teltik, H. (, 2009). “Okul Öncesi Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Algılarının, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: *Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Tombul, F. (2006). Türkiye’de çevre eğitimine verilen önem. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Toprakci, E. (2012) Rethinking Classroom Management: A new perspective, a new horizon. e-international journal of educational research (e-uluslararası eğitim araştırmaları dergisi) 3(3), 84-110. at [http://dergipark.gov.tr/download/article-file/89768]
- Turan, F. (2004, Bahar). Okul öncesi eğitim kurumları yönetmeliği ve programının değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, sayı:162.
- Yavaş, T.(2007),Kırsal Alanda Ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu.*Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Elazığ.
- Yazıcıoğlu, İ.ve Topaloğlu, I.G,(2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.
- Yelboğa, A.(2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, *Journal of Social Sciences*,4 (2),1-16.
- Yelboğa, A.(2012). Örgütsel Adalet İle İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma, *Ege Akademik Bakış*, 12 (2), 171-182.
- Zöğ, H.(2007). İstanbul İli Kâğıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.