

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ HAKKINDA BİR DOKÜMAN ANALİZİ

Fatma Topcu; Dr. Öğr. Üyesi Pınar MERT

Özet

Toplumların ilerlemesinde yaptığı işten memnun olan, iş doyumunu yüksek meslek elemanları önemli bir yer tutmaktadır. İş doyumunu, çalışan kişinin yaptığı işi, iş ortamı ve çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu belirleyen faktörlerden bazıları maaş, çalışma koşulları, çalışma saatleri, yöneticilerin tutum ve davranışları ile kişisel özelliklerdir. Okul öncesi öğretmenlerinin çocuklar ile yoğun iletişimleri, sınıflarında aralıksız eğitim sürdürmeleri, öğrenci sayılarının fazla olması gibi sebepler onları hem fiziksel hem de ruhsal olarak yormakta, bu nedenle de iş doyumlarını düşürmektedir. İş doyumunu sağlayamayan bir okul öncesi öğretmenin çocuklara yönelik göstereceği otoriter, ilgisiz ve güvensiz tavırlar, çocukların sosyo-duygusal gelişimlerini olumsuz yönde etkileyecektir. Okul öncesi öğretmenlerinin işinden hoşnut olması eğitim ortamını, öğrencilerini ve çalışma arkadaşlarını da olumlu şekilde etkileyecek, bu da eğitim kalitesini önemli ölçüde yükseltecektir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla şu sorulara da yanıt aranacaktır: Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyete, yaşa, kıdeme ve eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir? Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi ile yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak 2009-2019 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi tabanında yayınlanmış olan 20 tez taranmış ve içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi, basılı, görsel vb. materyallerin sistematik bir şekilde taranarak belli kategoriler bakımından tematik olarak analiz edilmesini kapsar. İçerik analizi sırasında araştırmaların yılları, danışman unvanları, yöntemi, örnekleme, veri toplama araçları, araştırmaların temel

bulguları ve önerileri incelenmiştir. Araştırma bulguları analiz edilmiş olup; bulgular, sonuç, tartışma ve öneriler kısmında gerekli açıklamalara yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Okul Öncesi Öğretmeni, Devlet Okulu, Özel Okul

Giriş

Eğitim insanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araçtır. İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde eğitim; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır (Balcı, 2004).

Okul öncesi eğitimi, doğumdan zorunlu eğitim yaşına kadar, çocukların gelişim özellikleri, kişisel farklılıkları ve yetenekleri göz önünde tutularak, çocukların sağlıklı bir şekilde fiziksel, duygusal, dil, sosyal ve zihinsel açıdan gelişimlerini sağlayıcı, olumlu kişilik temellerinin atıldığı, yaratıcı yönlerinin ortaya çıkarıldığı, çocukların kendilerine özgüven duymalarının sağlandığı, ebeveyn ve eğitimcilerin etkin olduğu sistemli bir eğitim şeklidir (Zenbat, 1998). Okul öncesi eğitim, insan gelişiminin en hızlı ve en hassas dönemini kapsamaktadır.

Yaşamın ilk yıllarında alınan eğitimin ve yaşanan deneyimlerin, ileri yaşlardaki öğrenme yeteneği ve gelecekteki başarı üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Okul öncesi dönem olarak adlandırılan 0-6 yaş dönemi, çocuğun öğrenmesinin en yoğun olduğu, temel alışkanlıklarının, zihinsel yeteneklerinin en hızlı geliştiği ve biçimlendiği dönemdir

(Akkurt,2008). Okul öncesi öğretmeni, 0-6 yaş çocuklarının tüm gelişim alanlarını ve özelliklerini tanıyan, plan ve uygulama yapma, yaparak ve yaşayarak öğrenme, meslekî alanda araç-gereç kullanma konusunda yeterli; insan ilişkileri ve iletişim, problem çözme, çocukları tanıma teknikleri, organizasyon yapma bilgi ve becerisine sahip, teknolojik gelişmeleri izleme, çocuk hastalıkları ve sağlığı konusunda bilgili, özel eğitim gerektiren çocukların bakım ve eğitimine yardımcı olma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir (www.meb.gov.tr). Okul öncesi çocuğunun yaşamında en önemli unsur çevresindeki kişilerdir. Bu nedenle okul öncesi öğretmeni, ana ve babasından sonra çocuk için en önemli kişidir. Günün büyük bir bölümünü öğretmenle birlikte geçiren okul öncesi çocuğu, öğretmenini örnek olarak alıp onu taklit eder; kişiliğini, hemen hemen bütünüyle benimser (Ulçay, 1983). Tüm öğretmenler kutsaldır, iyiyi, güzeli doğruyu öğretirler. Ancak okul öncesi öğretmenin bir farkı vardır. İnsan kişiliğinin temelini atıldığı yılların okul öncesi dönem olması, bu dönemde çocuğa şekil veren, iyiyi doğruya, güzele yönelten, yeteneklerini keşfeden okul öncesi öğretmenin önemini ortaya koyar (Acun ve Erten, 1993). Eğitim sistemimizde eğitim kurumları, kamu okulları ile Türk, azınlık, yabancı ve uluslararası özel okullardan oluşmaktadır.

Bir kavram olarak iş doyumunu çalışanın işine karşı tutumudur. Yani çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Daha geniş bir ifade ile de çalışma sürecinde işçinin işinden sağladığı fizyolojik fayda ve psikolojik haz iş doyumunu olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla iş doyumunu da işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Silah, 2002). Bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandığında elde ettiklerinin fonksiyonu iş doyumunu olarak tanımlanmıştır (Locke,1969:309). İş doyumunu, bireyin yaptığı işle ilgili kendini iyi hissetmesi duygusudur (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Izgar (2000) iş doyumunu, bir bireyin işinden mutlu olması ve haz alması olarak tanımlamıştır.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri, kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile kişinin yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler sonucu oluşan faktörler olduğunu söyleyebiliriz. Bu faktörler de; kişilik, tecrübe, yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi ve değer yargılarıdır. İş doyumunu etkileyen iş ve iş ortamına bağlı faktörleri, kişinin iş yaşamı boyunca çalıştığı örgüt ile ilgili olan, kişinin kendisi tarafından oluşturulmamış, örgüt tarafından

kişiyeye sunulmuş, kişinin sadece kendisi tarafından değıştirilemeyen faktörler olduğunu söyleyebiliriz. Bu faktörleri; işin yapısı, fiziki şartlar, yükselme, ücret, çalışanlar arası iletişim, yöneticiler ve işin zorluk derecesi olarak sıralayabiliriz. (Kılıç, 2011) Diğer örgütsel davranışlarla olan ilişkisi, iş doyumunu önemli yapan unsurların başında gelmektedir. Özellikle motivasyon ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi, iş doyumunu literatüründe önemli bir yere sahiptir. Ayrıca günümüzün yönetim anlayışı olan insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile olan etkileşimi de iş doyumunu önemli hale getirmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Bireyin gereksinimleri işyerinde karşılanıyorsa, işe gitmek onun için hiç zor olmayacak, iş yerinde olmaktan zevk alacak, bunun sonucunda da bir görevden ziyade zevk aldığı bir uğraş olarak verilen işi en verimli şekilde yerine getirecektir. Böylece bulunduğu ortama yenilikler getirme çabasında olacak, ilişkilerinde de olumlu bir tavır takınacaktır. Buna karşın iş doyumunun azalması, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk ve kişilik özellikleriyle, alerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkilidir (Beehr ve Newman, 1978).

Bir meslek insanın ihtiyaçlarını karşılayabildiği düzeyde kişi için önemlidir (Kuzgun ve ark., 1999). Her mesleğin çalışanlarını doyuma ulaştırma düzeyi farklılık gösterebilir. Bunların arasında, öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirmekte, bu amaca ulaşırken zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler, şunlardır: Öğretmenin sahip olduğu kişilik yapısı, öğretmene ait demografik özellikler, mesleki beceri ve yeteneklerin düzeyi, mesleki başarıyı değerlendirmede hangi kriterlerden ne düzeyde faydalandığı, mesleki başarı düzeyi, üstler tarafından takdir edilme, ödül yönetimi uygulamaları, ücretle ilgili yeterlilikler, lider konumundaki bireylerin davranışları ve okulun sahip olduğu olanaklar şeklindedir (Şen, 2011).

Özetle, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok faktörün varlığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş doyumunu bedensel, zihinsel, bireysel, fiziksel, davranışsal ve durumsal faktörlerin etkisi altındadır (Çetin ve Özcan, 2004). Okul öncesi öğretmenlerinin

mesleğinde daha başarılı, daha faydalı, daha verimli ve daha üretken olabilmeleri için; çalıştıkları kurumdan, ortamdaki haz almaları, kişilerarası ilişkilerinin olumlu olması, mutluluk duymaları, ortamı sevmeleri gerekmektedir. Sonuç olarak öğretmenlerde iş doyumunun etkileri konusu, bireysel ve örgütsel düzeyde etkisini gösterebildiği gibi en genel açıdan eğitim kalitesini etkilemektedir. Bunun yanında öğretmenlerin yaptıkları işten sağladıkları doyum, yaşam alanlarını da etkilemektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Bu araştırmada 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi üzerine yapılmış lisansüstü tezlerinin karşılaştırmalı bir analizini yaparak var olan durumu ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri hakkında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- İncelenen tezlerin yıllara göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerin danışman unvanına göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerin kullanılan araştırma yöntemine göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerin örneklem büyüklüklerine göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerin kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerde iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerde iş doyum düzeylerinin yaşa göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerde iş doyum düzeylerinin kıdeme göre dağılımları nasıldır?
- İncelenen tezlerde iş doyum düzeylerinin eğitim durumuna göre dağılımları nasıldır?

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması, geçerlik ve güvenirlik konularına yönelik açıklamalar bulunmaktadır.

Araştırma Modeli

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine ilişkin olarak 2009-2019 yılları arasında yayınlanmış olan lisansüstü tezler belirlenen ölçütler çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak durum belirlenmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 39).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri konusunda Türkiye’de yapılan lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2009-2019 yılları arasında YÖK (Ulusal Tez Merkezi) veri tabanında ulaşım izni verilen okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin hazırlanan tezler oluşturmaktadır. Araştırmada

herhangi bir örnekleme yöntemine başvurulmamış, çalışma örnekleminin tamamına ulaşılması amaçlanmıştır. Ancak bazı tezlerin kullanımında karşılaşılan kısıtlılıklar nedeniyle araştırmada okul öncesi düzeyinde gerçekleştirilen toplam 20 tez örneklem kapsamına alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada YÖK Ulusal Tez Merkezinde yapılan taramalar sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu konusunda 1 Ocak 2009-31 Aralık 2019 tarihleri arasında yapılmış tezler arasından 20 tez araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Tezler yıl, danışman ünvanı, araştırma yöntemi, örneklem büyüklüğü ve kullanılan veri toplama araçları bakımından sınıflandırılmıştır. İçerik analizi yapılırken hazırlanan tezler kapsamındaki iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumuna göre incelenerek bir sonuca varılmıştır.

Verilerin analizi

Araştırmada doküman incelemesi yöntemi kullanılarak ulaşılan tezlerin içerik analizleri yapılmıştır. Nitel çalışmalarda dokümanların incelenmesinde içerik analizi kullanılmaktadır

(Merriam, 1998, s.123). İçerik analizi, metin içinde tanımlanan belirli karakterlerden sistematik ve tarafsız sonuçlar çıkarmak için kullanılan bir araştırma tekniğidir (Stone ve ark. 1966).

İçerik analizinde yapılan temel işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar

çerçevesinde bir araya getirmek ve okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu çalışmada verilerin içerik analizinin yapılmasında şu basamaklar izlenilmiştir:

-Seçme-indirgeme aşamasında araştırma evreninden belli bir örneklem seçilerek bunların içerikleri araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan kategori sistemine yerleştirilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye’de çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri alanında yapılan tezler oluştururken, örneklemini okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri alanında YÖK veri tabanından erişim izni olan tezler oluşturmaktadır.

-Gruplandırma aşamasında araştırma örneklemini belirlendikten sonra incelenecek tezler yıl, danışman ünvanı, araştırma yöntemi, örneklem büyüklüğü, kullanılan veri toplama araçları, çalışma örnekleminin incelenen düzeyleri, kategoriler sistemine yerleştirilmeye çalışılmıştır.

-Genelleştirme-soyutlaştırma aşamasında incelenen tezlerde söz konusu olan anlamlar birleştirilmeye ve genelleştirilmeye çalışılmıştır.

-Kuramla ilişkilendirme aşamasında ise incelenen tezlerden yola çıkılarak okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, yaşa, kıdem ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği tartışılmaya çalışılmıştır.

İçerik analizinde incelenen tez verilerinin tablollaştırılmasında frekans ve yüzde değerleri dikkate alınmıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik

İçerik analizinde çok tartışılan diğer iki konu ise güvenilirlik ve geçerliliğdir. Eğer araştırmacı tarafsızlık ilkesini tatmin edici düzeyde uygulamak istiyorsa o zaman yaptığı ölçme ve prosedürler güvenilir olmak zorundadır. Güvenilirlik, aynı araçla yapılacak tekrar araştırmalarında, örneklem verisinin araştırmacıya aynı sonuçlar sağlamasını gerektirir. Bu gereklilikten dolayıdır ki, ölçme ve diğer uygulanan prosedürler güvenilir olmak zorundadır. Geçerlilik ise, bilhassa ölçmede kullanılan aracın, ölçülmek istenilen konuyu ölçme yeteneği olup olmadığını sorgular. Geçerli sonuçların elde edilmesi/ölçülebilmesi araştırmanın tasarımıyla doğrudan ilintilidir. Dahası, bir araştırmanın geçerliliği kaçınılmaz biçimde onun

örnekleme tasarımı ve güvenilirliğiyle iç içe ilişkilidir (Holsti 1969, Weber 1989, Stone ve ark. 1966).

Bu bağlamda gerçekleştirilen bu araştırmının geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması için, kuramsal yapı temel alınarak kategorilerin belirlenmesi sağlanmıştır. Veri analizi sürecinde oluşturulan kategoriler ve kodlamalar araştırmacı dışında başka bir araştırmacı tarafından birbirlerinden bağımsız bir biçimde yapılmış, daha sonra oluşturulan kod ve kategoriler karşılaştırılmıştır. Verilerin toplanma süreci ve analizindeki işlemlere ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın amacını gerçekleştirmeye yönelik olarak yapılan doküman analizleri sonucunda, çalışma grubunu oluşturan lisansüstü tezlerle ilgili bulgulara aşağıda yer verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 1. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımları

Yıl	Yüksek Lisans (f)	Yüksek Lisans (%)	Doktora (f)	Doktora (%)
2009	3	15	-	-
2010	2	10	-	-
2011	5	25	-	-
2012	-	-	-	-
2013	-	-	-	-
2014	1	5	-	-
2015	2	10	-	-
2016	4	20	-	-

2017	1	5	-	-
2018	-	-	-	-
2019	2	10	-	-
Toplam	20	100	-	-

Tablo 1’de görüldüğü gibi 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili ulaşılan çalışmalardan yüksek lisans düzeyinde en fazla lisansüstü tez 2011 yılında (f=5), en az tez çalışması ise 2014-2017 yıllarında (f=1) yapılmıştır. 2012-2013-2018 yıllarına dair yüksek lisans tezi görülmemiştir. Doktora tezi olarak tez çalışmasına rastlanılamamıştır. Sonuç olarak tezlerin en çok 2011 yılında yapıldığı, 2012-2013-2018 yıllarında bu konuya ilişkin tezlerin yapılmadığı ve yapılan tezlerin tümünün yüksek lisans düzeyinde gerçekleştiği ortaya çıkmıştır. Ülkemizde bu konuda çok az sayıda tez yazıldığı ve doktora düzeyinde bu alanda yapılan çalışmaların çok sınırlı olduğu, üzerinde durulması gereken bir konudur.

Tablo 2. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerin danışman unvanına göre dağılımları

Danışman Ünvanı	f	%
Profesör	7	35
Yardımcı Doçent	10	50
Doçent	1	5
Doktor	2	10
Toplam	20	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi, 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan tezlerin danışman unvanı dağılımlarına bakıldığında en fazla lisansüstü tez danışmanlığını yardımcı doçent (f=10) unvanlı öğretim üyeleri yaparken, onları sırasıyla profesör (f=7) ve doktor (f=2) unvanlı öğretim üyelerinin takip ettiği görülmektedir. Buna ek olarak doçent (f=1) unvanlı bir öğretim elemanının da tez çalışmalarında danışman olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerde kullanılan araştırma yöntemlerinin dağılımı

Araştırma Deseni	f	%
Betimsel tarama	6	30
İlişkisel tarama	13	65
Karma tarama modeli	1	5
Toplam	20	100

Tablo 3’de görüldüğü gibi, 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan tezlerin araştırma desenlerinin dağılımlarına bakıldığında en fazla ilişkisel tarama (f=13) araştırma deseninin kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra araştırma desenlerinden karma tarama (f=1) araştırma deseninin ise en az tercih edilen araştırma deseni olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda en çok tercih edilen model ilişkisel tarama modeliyken; betimsel tarama modelinin daha az tercih edilmesi, bunun yanında az da olsa karma tarama modelinin kullanılması dikkat çekmektedir.

Tablo 4. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerin örneklem büyüklüklerinin dağılımı

Örneklem büyüklüğü	f	%
1-10 arası	-	-
11-30 arası	-	-
31-100 arası	3	15
101-300 arası	13	65
301-1000 arası	4	20
1000'den fazla	-	-
Toplam	20	100

Tablo 4'te görüldüğü gibi, 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan tezlerin örneklem büyüklüklerinin dağılımına bakıldığında, % 65

(f=13) ile 101-300 arası, % 20 (f=4) ile 301-1000 arası, %15 (f=3) ile 31-100 arası gruplarla çalışılmıştır.

Tablo 5. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı

Tezlerde Kullanılan Veri Toplama Araçları	f	%
Anket (açık uçlu, kapalı uçlu vb. sorularla görüş belirlemeye yönelik araçlar)	5	13
Tutum ölçeği (deneklerin belli bir olaya ya da olguya verdiği değeri ölçmeyi amaçlayan araçlar)	18	47
Kişisel bilgi formu (katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb. demografik özelliklerini belirlemeye yönelik araçlar)	11	29
Diğer (Mosloc tükenmişlik envanteri, meslek etiği envanteri,...)	4	11
Toplam	38	100

Tablo 5’te görüldüğü gibi, 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerin kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılımına bakıldığında, toplam 38 veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracı sayısının (f=38), incelenen lisansüstü tez sayısından (f=20) fazla olmasının nedeni, bazı lisansüstü tezlerde birden fazla veri toplama aracının kullanılmasıdır. En çok kullanılan veri toplama araçları sırasıyla ölçek (f=18), kişisel bilgi formu (f=11) dir. Bunu sırasıyla anket (f=5) ve diğer (f=4) kategorisine alınan veri toplama araçları izlemektedir.

Tablo 6. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerdeki cinsiyet durumunun dağılımı

Cinsiyete göre iş doyum düzeyi durumu	f	%
Anlamlı farklılık vardır	1	8
Anlamlı farklılık yoktur	12	92
Toplam	13	100

Tablo 6’da görüldüğü gibi 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki cinsiyet dağılımına bakıldığında 20 adet tezden 13 adedinde cinsiyet faktörüne değinilmiştir. Değinilen tezlerin içerisinde cinsiyet ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının (f=12) çoğunlukta olduğu görülürken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı (f=1) minimum düzeydedir. Ayrıca incelenen 7 adet tezde de cinsiyet faktörüne değinilmemiştir.

Tablo 7. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerdeki yaş durumunun dağılımı

Yaş durumuna göre iş doyum düzeyi durumu	f	%
Anlamlı farklılık vardır	3	1 8
Anlamlı farklılık yoktur	4	1 2 8
Toplam	7	1 00

Tablo 7’de görüldüğü gibi 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki yaş dağılımına bakıldığında 20 adet tezdten 17 adedinde yaş faktörüne değinilmiştir. Değinilen tezlerin içerisinde yaş ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının (f=14) çoğunlukta olduğu görülrken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı (f=3) minimum düzeydedir. Ayrıca incelenen 3 adet tezde de yaş faktörüne değinilmemiştir.

Tablo 8. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerdeki kıdem durumunun dağılımı

Kıdem durumuna göre iş doyum düzeyi durumu	f	%
Anlamlı farklılık vardır	2	12
Anlamlı farklılık yoktur	15	88
Toplam	17	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki kıdem dağılımına bakıldığında 20

adet tezden 17 adedinde kıdem faktörüne değinilmiştir. Değinilen tezlerin içerisinde kıdem ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının (f=15) çoğunlukta olduğu görülürken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı (f=2) minimum düzeydedir. Ayrıca incelenen 3 adet tezde de kıdem faktörüne değinilmemiştir.

Tablo 9. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan lisansüstü tezlerdeki eğitim durumunun dağılımı

Eğitim durumuna göre iş doyum düzeyi durumu	f	%
Anlamlı farklılık vardır	3	23
Anlamlı farklılık yoktur	10	77
Toplam	13	100

Tablo 9’da görüldüğü gibi 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki eğitim dağılımına bakıldığında 20 adet tezden 13 adedinde eğitim faktörüne değinilmiştir. Değinilen tezlerin içerisinde eğitim ve

iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının ($f=10$) çoğunlukta olduğu görülürken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı ($f=3$) minimum düzeydedir. Ayrıca incelenen 7 adet tezde de kıdem faktörüne değinilmemiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan tezlerin karşılaştırılmalı bir biçimde incelenmesini amaçlayan bu araştırmada, lisansüstü düzeyde gerçekleştirilen çalışmalara yönelik genel eğilim ve farklılıklar ortaya çıkarılmaya, eksiklikler tespit edilmeye ve bu alanda çalışma yapacak uzmanlara konu ile ilgili yeni ufuklar açılmaya çalışılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde alt amaçlar doğrultusunda kategoriler oluşturulmuştur. Bu işlem yapılırken Türkiye’de okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili 2009-2019 yılları arasında lisansüstü tez çalışmalarına yansıma durumu ele alınmış, YÖK Tez Merkezi’nde yer alan yüksek lisans ve doktora tezlerinin; yıllara, danışman unvanına, araştırma yöntemine, örneklem büyüklüklerine, veri toplama araçlarına, iş doyum düzeylerinin cinsiyete, yaşa, kıdem ve eğitim durumuna göre dağılımları incelenmiştir. Çalışmanın veri kaynağını oluşturan yayımlanmış 20 lisansüstü tez ile ilgili veriler frekans ve yüzde analizi kullanılarak çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Bütün bunlara göre elde edilen bulgular aşağıda tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda 2009-2019 yılları arasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yapılan yayımlanmış lisansüstü tezlerin büyük çoğunlukla 2011 (%25) ve 2016 (%20) yıllarında yapılmış olduğu belirlenmiştir.

Tezlerdeki danışman unvanı dağılımlarına bakıldığında en fazla lisansüstü tez danışmanlığını yardımcı doçent (%50) ve profesör (%35) unvanlı öğretim üyelerinin yapmış olduğu görülmüştür.

Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modelinin (%65) ağırlıklı olarak kullanıldığı, bunu betimsel tarama modelinin (%30) takip ettiği, karma tarama modelinin (%5) ise çok az kullanıldığı gözlenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1991). İlişkisel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkiyi, ilişki testleri kullanarak ortaya çıkarmayı amaçlar (Balcı, 2011). Bu araştırmalarda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinden ilişkisel tarama modeli daha çok kullanılmıştır. Betimsel tarama modeliyse daha az kullanılmıştır. Bunun nedeni var olan bir durumun fotoğrafını çekmek anlamına gelen betimsel tarama modeli yerine iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymak olan ilişkisel tarama modeli tercih edilmesidir.

Araştırmalarda kullanılan örneklem büyüklüğünün 101-300 (%65) ve 301-1000 (%20) arasında yoğunlukta olduğu saptanmıştır. Örneklem büyüklüğünün çok yüksek miktarda olmaması muhtemelen daha az sayıda okul öncesi öğretmenine ulaşılabilmiş olması nedeniyledir.

Araştırmalarda veri toplama aracı olarak tutum ölçeği (%47) ve anketin (%13) ön planda olması araştırmada daha çok nicel çalışmaların ağırlıklı olması sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kişisel bilgi formu kullanılması da (%29) nitel çalışmaya örnek gösterilebilir.

Araştırmalarda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki cinsiyet ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının (%92) çoğunlukta olduğu görülürken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı (%8)

minimum düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum cinsiyet faktörünün iş doyum düzeyini etkilemediğini, okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerini yerine getirirken cinsiyete dayalı bir davranış göstermediklerini ortaya çıkarmaktadır. Cinsiyetin iş doyumunu etkilememesinin akla ilk gelen nedenleri arasında, öğretmenlere yapılan muamelenin eşit olması yani kadın ve erkek öğretmenlere ayrı ayrı muamele yapılmaması, öğretmenlik mesleğinin kişiye yüklediği iş yükünün her iki cinsiyet tarafından üstesinden gelinebilecek durumda olması sayılabilir. Bu sonuç Arslan (2013:87) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla tutarlık göstermektedir.

Araştırmalarda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki yaş ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının (%82) çoğunlukta olduğu görülürken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı (%18) minimum düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Burada yaş faktörünün okul öncesi öğretmenlerinin mesleğine karşı göstermesi gereken etik sorumluluklarda hiçbir negatif etkisinin olmadığı, dolayısıyla kişinin yaptığı işten doyum sağladığı sonucuna bizi ulaştırmaktadır. Bütün yaş grubundaki okul öncesi öğretmenlerinin yüksek iş doyumunu sağladıkları ve mesleğe yönelik tutumlarının oldukça olumlu olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin hemen hemen tamamı mesleğini sevmekte, değer vermekte ve mesleğe yönelik pozitif bir bakış açısı sergilemektedir. Bu da onların hangi yaşta olurlarsa olsunlar işlerinden doyum sağlamalarını gerçekleştirmektedir. Reyhan (2012)'ın, yaptığı çalışmalar sonucunda da yaş ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya konulmuştur.

Araştırmalarda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki kıdem ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının (%88) çoğunlukta olduğu görülürken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı (%12) minimum düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yeni başlayan ya da hizmet öncesi eğitimden kısa süre önce mezun olan öğretmenler daha idealist olabilecekleri için tutumlarının

da daha olumlu olabileceği söylenebilir. Bu yüzden mesleki deneyimi az olan öğretmenlerin diğerlerine oranla biraz daha olumlu tutuma sahip oldukları düşünülebilmektedir. Bununla birlikte göz ardı edilmemesi gereken durum, bu araştırmada kıdem süresi ne olursa olsun tüm okul öncesi öğretmenlerinin mesleğini sevdiği ve değer verdiği, bu yüzden de kıdem faktörünün istatistiki açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığıdır. Buna göre kıdem değişkeninin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde farklılık oluşturmadığı ya da tutumlarını önemli ölçüde etkilemediği söylenebilir. Bu sonuç (Bayrı, 2006; Karadağ ve ark., 2009; Şahin ve Dursun, 2009) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla tutarlık göstermektedir. Araştırmamızı desteklemeyen bulgulara da rastlanılmıştır. Ö. S. Kılıç (2011), öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile doyum düzeylerini doğru orantılı bir şekilde bulmuştur. Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça mesleki doyumunu da artmaktadır.

Araştırmalarda okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yayınlanan lisansüstü tezlerdeki eğitim durumu ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmayan tez sayısının (%77) çoğunlukta olduğu görülürken, anlamlı farklılık bulunan tez sayısı (%23) daha az düzeydedir. Bu sonuç yapılan çalışmalarla zıtlık göstermektedir. Eğitim durumu ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir bağlantının olduğunu söyleyen araştırmalar olduğu kadar negatif yönde bir ilişki olduğunu söyleyen araştırmalar da mevcuttur. Eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre genellikle eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun azaldığı görülmüştür (Izgar ve Yılmaz, 2009). Çünkü çalışanların beklentileri eğitim düzeyleri arttıkça daha fazla artma eğilimi göstermektedir. Diğer yandan eğitim seviyesi yüksek olanlar, daha doyurucu ve iyi koşullarda iş bulabildikleri için işlerinden daha fazla doyum sağlamakta, böylece iş doyumlarını eğitim durumları olumlu yönde etkilemektedir (Ganzach, 2004 akt. Demir, 2007). Bu durumu etkileyen faktörlerden biri de okul öncesi öğretmenlerinin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalışıp çalışmadığıdır. Kişi çalıştığı işin kendi eğitim seviyesine uygun olmadığı düşüncesine sahipse bu kişide eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun iş doyumsuzluğu görülecektir.

Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre şu öneriler getirilebilir:

- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili doktora düzeyinde yapılan tezlerin az oluşu göze çarpmaktadır. Bu düzeyde yapılan tezlerin sayısı artırılabilir.

- Araştırmalarda kullanılan örneklem grubu sayısı genellikle sınırlı tutulmuştur. Bu sayı fazlalaştırılarak sonuçların genellenebilirlik düzeyi daha da artırılabilir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle ilgili gerek pek çok araştırma yapılmış olsa da okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin yapılan araştırmaların daha az olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, ülkemizde okul öncesi eğitiminin önemini fark edilmesini sağlayacak benzer araştırmaların yapılması uygun olacak ve bu alana katkı sağlayacaktır.

- Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, yaşa, kıdem ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği tartışılmaya çalışılmıştır. İş doyum düzeylerini etkileyebilecek diğer değişkenler de araştırmalara dâhil edilebilir.

Kaynakça

Makale:

Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 20, 21-38.

Izgar, Hüseyin.,Yılmaz, Ercan. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi, İlköğretim Online Dergisi.

Karadağ, E., Başaran, A. Ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Biçimleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:12, Sayı:21, Haziran, 32-45.

Kuzgun,Y., Sevim, S.A Ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi, 2, 14-17.

Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi. Cilt: 6, Sayı: 1, 251-281.

Silah, Mehmet. (2002). Sanayi İşletmelerinde Önemli Ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 26 (1) 143-168.

Şahin, H., Dursun, A. (2009) Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumları: Burdur Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:18, 160174.

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

Kitap:

Acun, S. ve Erten, G. B. (1993). Kız Meslek Liseleri İçin Okul Öncesi Eğitimi. İstanbul: Esin Yayınevi.

Demir, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, İstanbul; Türkmen Kitapevi.

Früh, W. (2001). Inhaltsanalyse. Theorie und praxis. 5., Überarbeitete Auflage, Konstanz: UVK.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). Organizations – Behavior – Structure – Processes. (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Gökçe, O. (2006). İçerik Analizi: Kuramsal Ve Pratik Bilgiler. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Karasar, N. (1991), Bilimsel Araştırma Yöntemleri (Dördüncü basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Merriam, S. (1998). Qualitative Research And Case Study Applications İn Education. Revised And Expanded From Case Study Research İn Education. USA: JB Printing.

Stone P J, Dunphy D C, Marshall S S, DM Ogilvie (1966) The General Inquirer: A Computer Approach to Content Analysis, The M.I.T. Press, Massachusetts. Holsti O R (1969) Content Analysis for the Social Sciences and Humanities, AddisonWesley. Canada.

Ulcay, S. (1983). Okul öncesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Kurumlarında Yıllık Plan. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 49.

Weber R P (1989) Basic Content Analysis, Sage, London.

Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2008). Nitel Araştırma Yöntemleri. (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2000). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Gözden Geçirilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kitap Bölümü:

Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job Stress, Employee Health And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model And Literature Review. Personnel Psychology, 31, 665-699.

Locke, Edwin (1969). What is Job Satisfaction? , Organizational Behavior and Human Performance, 4, 309 – 336.

Zenbat, R. (1998), Okul öncesi Eğitim Kurumları, 0-6 Yaş Anne-Baba ve Çocuk Rehberi, Beyaz Gemi Yayınları, İstanbul, s: 10,12

Tez:

Akkurt, Z. (2008). Okul öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Arslan, Ü. (2013). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Aysu Evran, A. (2011). Devlet Ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan 4. Ve 5. Sınıf Öğretmenlerinin İş Memnuniyeti Ve Benlik Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul

Balcı, B. (2004), Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul

Bayrı, H. (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman\Rehberlik Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Kılıç, Ö. S. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Reyhan, S. (2012). Türkiye’de Profesyonel Liglerde Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Hakemlik Yaş Gruplarına Göre Benlik Saygısı, Kaygı Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Şen, B. (2011). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.