

İş doyumunu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*

Şükran Eser** Emine Ferda Bedel***

Öz: Bu çalışmada, iş doyumunu, meslektaş ilişkileri algısı, idareci desteği algısı ve bazı kişisel özellikler (hizmet yılı, yaş, okulun bulunduğu yer ve eğitim düzeyi) arasındaki ilişkiler, okul öncesi öğretmenlerinden oluşan bir örneklem grubunda incelenmiştir. Araştırmaya Türkiye'nin batısındaki bir ilde görev yapmakta olan 138 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulguları, iş doyumunu ile meslektaş ilişkileri algısı ($r=.29, p<.01$) ve idareci desteği algısı ($r=.36, p<.01$) arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğuna işaret etmektedir. Ek olarak, meslektaş ilişkileri ve kişisel özelliklerden oluşan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan iş doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen bir çoklu doğrusal regresyon analizi de uygulanmıştır. Bu analizin sonucuna göre, sadece meslektaş ilişkileri algısı ve idareci desteği algısı değişkenlerinin iş doyumunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür. Bağımsız değişkenler birlikte iş doyumunu puanlarındaki varyansın %17'sini açıklamaktadırlar.

Anahtar Sözcükler: Okul öncesi öğretmenleri, iş doyumunu, meslektaş ilişkileri, idareci desteği

Job Satisfaction, Colleague Relationships and Administrative Support A Study among Early Childhood Teachers

Abstract: In this study, relationships among job satisfaction, perceived colleague relationships, perceived administrative support and some personal characteristics (length of service, age, location of the school and educational level) were examined in a sample consisting of early childhood teachers. 138 early childhood teachers who work in a western city of Turkey participated in the study. Research findings indicate significant positive correlations between job satisfaction and perceived colleague relationships ($r=.29, p<.01$) as well as job satisfaction and perceived administrative support ($r=.36, p<.01$). In addition, a multiple regression analysis was performed with job satisfaction as the dependent variable and perceived colleague relationships, perceived administrative support and personal characteristics as the independent variables. Only perceived colleague relationships and perceived administrative support were significant predictors of job satisfaction scores. Altogether, the independent variables explained the 17% of the variance in job satisfaction scores.

Keywords: Early childhood teachers, job satisfaction, colleague relationships, administrative support

İşe yönelik tutumlardan üzerinde en çok araştırma yapılanlarından biri iş doyumudur. İş doyumunu genel olarak çalışanların işlerine yönelik olumlu ya da olumsuz yöndeki bilişsel ve duygusal tepkileri olarak tanımlanabilir (Greenberg ve Baron, 1999).

Çalışanların işlerine yönelik tutumlarıyla ilgili ilk sistematik analizler 1920'li yılların başında yapılmıştır. İş doyumunu teriminin alanyazında kullanılmaya başlanması 1940'lı yıllarda gerçekleşmiştir. Daha eski tarihli çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların genellikle "çalışan morali" ya da "doyuruculuk" gibi farklı isimlendirmeleri tercih etmiş oldukları görülmektedir. 1950'li yıllardan itibaren iş doyumunu teriminin kullanımı yaygınlaşmış ve günümüze kadarki süreçte üzerinde binlerce çalışma yapılmıştır. İş doyumunu kavramının araştırmacılar için bu denli cazip olmasının nedeni, çalışanların iş doyumunun performansları ile olan potansiyel bağlantısıdır (Wright, 2006). İş doyumunu ve performans arasındaki ilişkinin gücü araştırmadan araştırmaya farklılık gösterse de,

*Bu çalışma, ilk yazan yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

**Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara - Pursaklar - Pursaklar 80. Yıl Anaokulu

***İrtibat Yazan, Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü. Eposta: ferdabedel@hotmail.com

araştırma sonuçları, genellikle, çeşitli meslek gruplarında iş doyumunun performansı olumlu yönde etkilediğine işaret etmektedir (Bowling, Khazon, Meyer ve Burrus, 2015).

Eğitim alanındaki ilk iş doyumunu çalışmalarından biri Hoppock (1935, Akt., Green ve Muñoz, 2016) tarafından 500 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelendiği araştırmadır. Bu araştırmanın sonucunda, içinde bulunulan koşullar en iyinin altında olduğunda bile, öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarının işlerine devam etmelerini sağladığı bulunmuştur. Ayrıca, araştırmada, öğretmenlerin iş doyumuyla bağlantılı olan altı faktör belirlenmiştir: (1) Çalışanlar arası etkileşim, (2) aidiyet hissedilen sosyal ve ekonomik statü, (3) mesleğin kişinin ilgi alanları ve yetenekleri ile alakası, (4) hoş olmayan durumlara karşı tepki verme tarzı, (5) güvenlik ve (6) kuruma yönelik sadakat. Daha sonraki dönemlerde de, öğretmenlerin iş doyumunu, hem sonuçları açısından (öğretmenin eğitimsel faaliyetlerine ve psikolojik sağlığına yansımaları gibi) hem de iş doyumunu ile bağlantılı olabilecek değişkenlerin saptanmasına yönelik olarak incelenmiştir.

Zigarelli (1996) öğretmenlerin iş doyumunun okulun verimliliğinde en önemli yordayıcı olarak karşımıza çıktığını vurgulamaktadır. Hongying'e (2007) göre de, öğretmenlerin iş doyumunun incelenmesi, hem öğretmenlerin psikolojik sağlığını hem de çalışma şevkini dolayısıyla öğretimin kalitesini etkilediği için önemlidir. Konuyla ilgili diğer bazı araştırmaların bulguları da şu şekildedir: Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça okulun kurumsal performansı da yükselmektedir (Ostroff, 1992). İş doyumunu yüksek öğretmenler, öğrencilerin bilişsel gelişimleri için daha fazla olanak sunmaktadırlar (Thomason ve La Paro, 2013, akt. Zinnser, Christensen ve Torres 2015). Düşük iş doyumunu ise öğretmenleri diğer çalışanlarda olduğu gibi tükenmişliğe götürmektedir (Skaalvik ve Skaalvik, 2009). Bu çalışmalar, öğretmenlerin iş doyumunun hem eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesi hem de kendi psikolojik sağlıkları açısından ne derece önemli olduğunu göstermektedir.

İş doyumunu, ilişkili olabileceği diğer değişkenler açısından değerlendiren bazı araştırmalarda ise şu bulgulara ulaşılmıştır: Anghelache (2014) kırsal alandaki öğretmenlerin iş doyumunun şehirde çalışanlardan daha yüksek olduğunu ve yanı sıra, iş doyumunun ücretle birlikte arttığını bulmuştur. Crossman ve Harris'in (2006) yaptıkları çalışmada, iş doyumunu düzeyi, yaş, cinsiyet ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılaşmamıştır. Crossman ve Harris'in çalışmasındaki benzer bulgulara ülkemizde yapılan araştırmalarla da ulaşılmıştır. Boğa (2010) öğretmenlerin hizmet yılları ve iş doyumunu düzeyler arasını anlamlı ilişkiler bulamamıştır. Şahin ve Dursun'un (2009) bulgularına göre yaş, kıdem, medeni durum, aylık gelirden memnun olma durumu değişkenlerine göre öğretmenlerdeki genel iş doyumunu düzeyleri değişmemektedir. Ancak, yine bu çalışmaya göre, üstlerden takdir görüp görmeme durumu iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara yol açmaktadır.

Bogler ve Nir de (2012) iş doyumunu söz konusuysen kurumsal destek değişkeninin giderek daha fazla sayıda araştırmacı tarafından incelendiğini ifade etmektedir. Çalışanların yöneticilerini kurumsal desteğin doğrudan bir temsilcisi olarak görme eğilimlerinden dolayı algılanan idareci desteği iş doyumunu açısından büyük bir önem taşımaktadır (Podsakoff ve ark., 2010, akt. Bogler ve Nir, 2012). Öğretmenler, genelde, müdür ile olan iletişimlerinin sık ve açık olduğu durumlarda daha yüksek iş doyumuna sahip olmaktadır. Tersine, karar alma süreçlerine öğretmen katılımının düşük olduğu durumlarda iş doyumunu düşmektedir (Miles, 2010). İdareci desteği gibi, birlikte çalışılan meslektaşların olumlu şekilde değerlendirilmesi de öğretmenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Özgün, 2005; Skaalvik ve Skaalvik, 2009).

Okul öncesi eğitiminde kalite artırma çabaları dünya genelinde devam etmektedir. Ancak, Hall-Kenyon, Bullough, MacKay ve Marshall'ın da (2014) vurguladığı üzere, bu amaca ulaşmak için sadece öğretmenlerin sınıfta ne yaptıklarına değil, bunlardan kendilerinin de nasıl etkilendiğine de odaklanılmalı ve okul öncesi öğretmenlerde iş doyumunu kavramı daha detaylı olarak ve farklı ülkelerdeki durumu yansıtacak şekilde incelenmelidir.

Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarına dair günümüze kadar ortaya konan bulgulara ek bir katkıda bulunması amaçlanan bu çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu, eğitim düzeyi, yaş, okulun bulunduğu yer ve hizmet yılı gibi kişisel özellikler ile meslektaş ilişkisi algısı ve idareci desteği algısı bağlamında incelenecektir.

Bu çalışmada, yanıtları aranan araştırma soruları şunlardır:

1. İş doyumu puanları ve meslektaş ilişkisi algısı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler var mıdır?
2. İş doyumu puanları ve idareci algısı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler var mıdır?
3. Meslektaş ilişkisi algısı ve idareci desteği algısı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler var mıdır?
4. Kişisel özellikler (eğitim düzeyi, yaş, okulun bulunduğu yer ve hizmet yılı), meslektaş ilişkisi algısı puanları ve idareci desteği algısı puanları iş doyumu puanlarını yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

İlişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilen bu çalışmada, iş doyumu, meslektaş ilişkisi algısı ve idareci desteği algısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın örneklemini, Marmara bölgesinde yer alan bir ilde (il merkezi, bazı merkez ilçe ve beldeler) görev yapmakta olan 138 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Bu öğretmenlere dair daha detaylı bilgilere Tablo I'de yer verilmiştir.

Tablo I

Katılımcılara ait özellikler

Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Yaş	Okulun Yeri	Hizmet Yılı
Kadın (n=137) %99.3	Önlisans (n=49) %35.5	21-30 (n=46) %33.3	İl merkezi (n=38) %27.5	1-5 (n=37) %26.8
Erkek (n=1) %0.7	Lisans ve üstü (n=87) %63	31-40 (n=35) %25.4	İlçe merkezi (n=83) %60.1	6-10 (n=21) %15.2
		41 ve üzeri (n=55) %39.9	Köy/Belde (n=17) %12.3	11-15 (n=20) %14.5
				16 ve üzeri (n=60) %43.5

Tablo1 incelendiğinde görülebileceği üzere, katılımcıların tamamına yakını kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Önlisans eğitime sahip öğretmenler katılımcıların %35,5'ini, lisans ve üstü eğitim derecesine sahip olanlar ise %63'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların %33,3'ü 21-30 yaş aralığında, %25,4'ü 31-40 yaş aralığında ve %39,9'u da 41 yaşında ya da daha büyük olduklarını belirtmişlerdir. Çalıştığı okul il merkezinde yer alan öğretmenlerin oranı %27,5, ilçe merkezinde yer alanların oranı %60,1 ve köy ya da beldede yer alanların oranı ise %12,3'tür. Hizmet yılı değişkeni açısından

değerlendirildiğinde ise, katılımcı öğretmenlerin %26.8'inin 1-5 yıllık, %15.2 'sinin 5-10 yıllık ve % 14.5'inin 11-15 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu anlaşılmaktadır.16 yıl ya da daha fazla süredir çalışmakta olan öğretmenlerin oranı ise % 43.5'tir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği, Meslektaş İlişkileri Ölçeği" ve İdareci Desteği Ölçeği olmak üzere 4 ayrı ölçek kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu. Kişisel Bilgi Formu araştırmacılar tarafından, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştığı okulun bulunduğu yer (il, ilçe, köy/belde) ve öğretmenin hizmet yılı gibi bazı kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

İş doyumu ölçeği. İş Doyumu Ölçeği, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, yurtdışında kullanılmakta olan diğer ölçeklerden yararlanılarak Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin *Cronbach's Alpha* güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur. 12 maddeden oluşan bu ölçek 4'lü likert tipli olarak hazırlanmıştır (1-kesinlikle katılıyorum, 2- katılıyorum, 3- karşıyım, 4- kesinlikle karşıyım). Ölçekten bazı örnek maddeler şu şekildedir: "Keşke öğretmenliği seçmeseydim", "Öğretmen olmak benim için mesleki açıdan doyurucu değil", "Eğer fırsatım olsaydı başka bir meslek seçerdim". Yükselen puanlar artan iş doyumuna işaret etmektedir.

Meslektaş ilişkisi algısı ölçeği. Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği, Oranje (2001, Akt., Özgün, 2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Buna göre, ölçeğin *Cronbach's Alpha* güvenilirlik katsayısı .76 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin meslektaşlarını ve onlarla olan ilişkilerini algılamaya yönelik 6 maddeden oluşan bu ölçek 4'lü likert tipi olarak hazırlanmıştır (1-kesinlikle katılıyorum, 2- katılıyorum, 3- karşıyım, 4- kesinlikle karşıyım). Ölçekten bazı örnek maddeler şu şekilde sıralanabilir: "Meslektaşlarımla çok az iletişimim var", "Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum", "Her hangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar".

İdareci desteği algısı ölçeği. İdareci Desteği Algısı Ölçeği Magill (2002, Akt. Özgün, 2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin *Cronbach's Alpha* güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. 7 maddeden oluşan bu ölçek 4'lü likert tipli olarak hazırlanmıştır (1-kesinlikle katılıyorum, 2- katılıyorum, 3- karşıyım, 4- kesinlikle karşıyım). Ölçekten yer alan maddelere şu örnekler verilebilir: "Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler", "Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim", "Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir", "Yaptığım işler okul müdürü tarafından övülür ve takdir edilir".

Verilerin Toplanması

İl Milli Eğitim Müdürlüğü kanalıyla ulaşılan okul listesinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen okullarda görev yapmakta olan 152 okul öncesi öğretmenine öncelikle, araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Sonra, ölçekler araştırma izin yazısı ile birlikte öğretmenlere teslim edilmiş ve bu ölçekleri doldurmaları istenmiştir. Sonuç olarak, ölçekleri doldurmayı kabul etmeyen veya çeşitli nedenlerle ulaşılamayan öğretmenler dışında, toplam 138 öğretmenden veri toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Tüm analizler SPSS 21.0 (Statistical Program For Social Sciences, SPSS Inc., Chicago, IL., USA) ile yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler için ortalama ve standart sapmalar, değişkenler arası ilişkilerin

saptanması için Pearson Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra, kişisel özellikler, meslektaş ilişkisi algısı ve idareci desteği algısının değişkenlerinin iş doyumu puanlarını yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular ve Sonuçlar

Bu bölümde, araştırma sorularına paralel olarak, önce betimleyici istatistikler, güvenilirlik katsayıları ve değişkenler arası korelasyonlara dair bilgiler sunulmuştur. Daha sonra ise, kişisel özellikler (eğitim düzeyi, yaş, okulun yeri ve hizmet yılı), meslektaş ilişkisi algısı ve idareci desteği algısının öğretmenlerin iş doyumu puanları üzerindeki yordayıcılıklarını belirlemek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçlarına yer verilmiştir.

İş Doyumu, Meslektaş Desteği Algısı ve İdareci Desteği Algısına İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Anketin güvenilirlik analizi için Cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış, güvenilirlik değeri İş Doyumu Ölçeği için 0.88, Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği için 0,75, İdareci Desteği Algısı Ölçeği için ise 0,96 olarak bulunmuştur (bkz. Tablo II). Bu sonuçlar Özgün (2005)'in sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Tablo II

Betimleyici istatistikler, güvenilirlik katsayıları ve değişkenler arası korelasyonlar

	N	\bar{X}	Ss	1	2	3
1. İş Doyumu	137	38.83	6.99	-	.29**	.36**
2. Meslektaş Desteği	138	18.25	3.10		-	.46**
3. İdareci Desteği	136	21.10	5.90			-
Cronbach's Alfa				0.88	0.75	0.96

**p<.01

Yine tablodan görülebileceği üzere, İş Doyumu Ölçeğinden alınabilecek puanlar 12 ve 48 arasında değişmektedir. Bu çalışmadaki katılımcıların ortalaması 38.83 (Ss=6.99) olarak hesaplanmıştır. Ölçek puanlarının orta noktasının 30 olduğu düşünüldüğünde, çalışmadaki öğretmenlerin iş doyumlarının oldukça yüksek olduğu ifade edilebilir. Meslektaş Desteği Algısı Ölçeğinden alınabilecek puanlar 6 ile 24 arasındadır. Orta noktası 15 olan bu ölçekteki puanların ortalaması 18.25 (Ss=3.10) olarak bulunmuştur. İdareci Desteği Algısı Ölçeğinden alınabilecek puanlar ise 7 ile 28 arasında değişmektedir. Bu ölçeğin orta noktası 17,5, katılımcıların ortalaması ise 21'dir (Ss=5.90).

Korelasyon analizi sonuçları, iş doyumu puanlarının, hem meslektaş desteği algısı puanları ($r=.29$, $p<.01$) hem de idareci desteği algısı puanları ($r=.36$, $p<.01$) ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir. Buna göre, meslektaş ilişkileri ve idareci desteğine dair olumlu algılar arttıkça iş doyumu da artmaktadır. Ayrıca, meslektaş desteği algısı ve idareci desteği algısı puanları arasında da yine pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=.46$, $p<.01$). Cohen (1988) korelasyon katsayılarının yorumlanmasında, 0.10 ile 0.30 arası değerleri "düşük", 0.30 ile 0.50 arası değerleri "orta" ve 0.50'den büyük olanları "güçlü" olarak nitelendirmiştir. Buna göre, mevcut çalışmada, iş doyumu puanları ile meslektaş desteği puanları arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler, iş doyumu puanları ve idareci desteği puanları ve meslektaş desteği puanları ile idareci desteği puanları arasında ise orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

İş Doyumunun Bağımsız Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Kişisel özellikler, meslektaş ilişkisi algısı ve idareci desteği algısının öğretmenlerin iş doyumu

puanları üzerindeki yordayıcılıklarını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo III'de sunulmuştur.

Tablo III

İş doyumunun bağımsız değişkenlerce yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart hata	β	t	p
Meslektaş Desteği	.347	.172	.177	2.016	.046
İdareci desteği	.280	.094	.270	2.987	.003
Okulun Yeri	-.611	.824	-.061	-.742	.459
Yaş	.687	1.219	.096	.563	.574
Hizmet Yılı	-.908	.753	-.187	-1.206	.230
Eğitim Düzeyi	-1.563	1.323	-.132	-1.181	.240

R=.411, R²=.169, F (6-129)= 4,369, p < .001

Regresyon analizini gerçekleştirmek amacıyla, katılımcı sayısının yeterliliği, incelenecek değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı, normallik varsayımı ve doğrusallık varsayımları incelenmiş ve sonuç olarak bu varsayımların ihlal edilmediği belirlenmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi için, bağımsız değişkenlerin sayısının az olmasından ve herhangi birinin modele etkisinin daha fazla ya da az olacağı hakkında araştırmacıların bir varsayımı bulunmadığından ve dolayı "Enter" yöntemi tercih edilmiştir. Analizde kullanılan kişisel özellikler eğitim düzeyi (ön lisans, lisans ve üstü), yaş (21-30, 31-40, 41 ve üzeri), okulun bulunduğu yer (il merkezi, ilçe merkezi, belde-köy) ve hizmet yılından (1-5, 6-10, 11-15, 16 ve üzeri) oluşmaktadır. Sadece bir tane erkek katılımcı olmasından dolayı, cinsiyet değişkenine analizde yer verilmemiştir. Tablo 3 incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin bir arada iş doyumunu puanlarındaki varyansın %17'sini açıkladıkları görülmektedir [F (6-129)= 4,369, p < .001]. Bağımsız değişkenlerden sadece idareci desteği algısı ($\beta = .270$, p < .05), ve meslektaş desteği algısı puanları ($\beta = .177$, p < .05), bağımlı değişken olan iş doyumunu puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Beta değerleri dikkate alındığında, idareci desteğinin, görece olarak, meslektaş ilişkileri değişkeninden daha önemli olduğu görülmektedir. Kişisel özellikler olan eğitim düzeyi ($\beta = -.132$, p > .05), yaş ($\beta = .096$, p > .05), okulun yeri ($\beta = -.061$, p > .05), ve hizmet yılı ($\beta = -.187$, p > .05) ise iş doyumunun anlamlı yordayıcıları değildirler.

Tartışma ve Öneriler

Mevcut araştırmanın bulguları, katılımcıların iş doyumlarının oldukça yüksek seviyede olduğuna işaret etmektedir. Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalarda öğretmenlik mesleğinin en çok stres içeren meslekler arasında yer aldığı bulgusu (Stoeber ve Rennert, 2008) dikkate alındığında, bu sonucu hem öğretmenlerin kendi iyi oluşları açısından hem de bunun sınıf içi uygulamalara olası etkilerinden dolayı olumlu bir durum olarak görmek mümkündür. Araştırmada, katılımcıların iş doyumunun hem meslektaş ilişkileri hem de algılanan idareci desteği ile olumlu yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Meslektaş ilişkileri ve idareci desteğine ilişkin olumlu değerlendirmeler arttıkça iş doyumunu da arttırmaktadır. Çalışmadan çıkan bir diğer sonuç da meslektaş ilişkileri ve idareci desteğinin iş doyumunu etkilediği, ancak okulun yeri, yaş, hizmet yılı ve eğitim düzeyi değişkenlerinin ise iş doyumunu üzerinde etkili olmadığıdır. Bu sonuçlar, okuldaki sosyal atmosferin diğer pek çok değişkenden daha fazla iş doyumunu ile bağlantılı olduğunu gösteren önceki çalışmaların sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Crossman ve Harris'in (2006) çalışmasında da iş doyumunun yaş ve hizmet yılına göre farklılaşmadığını bulunmuştur. Özkan'ın (2005) araştırmasının sonuçlarına göre iş doyumunu hizmet yılına göre farklılaşmamakta, idareci desteği ile olumlu meslektaş algıları ise iş doyumunun yordayıcı değişkenleri arasında yer almaktadır. Demirtaş ve Alanoğlu'nun (2015) bulgularına göre de, iş doyumunu, mesleki kıdem, cinsiyet ve branş değişkenlerine göre farklılaşmamakta, öte yandan, öğretmenlerin eğitimsel ve yönetsel süreçlere katılımı iş doyumunun

önemli bir yordayıcısı olarak ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin, meslektaşlarıyla olan ilişkilerini ve müdürlerinden aldıkları desteği olumlu yönde değerlendirdikçe iş doyumlarının arttığı bulgusuna bağlı olarak bir takım önerilerde bulunulabilir. Örnek olarak, hem öğretmenlere hem de müdürlere verilen hizmet içi eğitimlerde sağlıklı iletişim tekniklerine yer verilmesi faydalı bir uygulama olabilecektir. TALIS 2013 (OECD, 2014) ve diğer çalışmalarda belirtildiği gibi, öğretmenlerin karar verme süreçlerine katılımının sağlanmaları da önemli görünmektedir. Bu da yine büyük ölçüde sağlıklı ve etkili bir iletişim ortamı oluşturulmuş olmasına bağlıdır. Okul ortamındaki sosyal ilişkiler iyileştirildikçe öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin artması ve bunun da sınıf içi uygulamalarına olumlu şekilde yansması beklenebilir. Diğer bazı araştırmalarda, okul öncesi öğretmenler söz konusuysen, öğrencilerin davranışsal problemlere sahip olup olmamalarının iş doyumlarını ve sınıf içi uygulamalarının kalitesini etkilediği saptanmıştır. Dolayısıyla okul öncesi öğretmenlerin hem lisans eğitimlerinde hem meslek yaşamlarında, çocukların sosyal duygusal gelişimlerini destekleyebilecekleri becerilere ve kaynaklara ulaşabilir olmaları da önem taşımaktadır. Bunların sağlanamamasının ise öğretmenleri düşük öz-yeterliliğe ve iş doyumuna sevk etmesi olasıdır (Zinnser, Christensen ve Torres, 2015).

Mevcut araştırmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmada Marmara bölgesindeki bir ile bağlı okullarda çalışmakta olan sınırlı sayıda okul öncesi öğretmene ulaşılmıştır. Coğrafi bölge farklılıkların dikkate alındığı araştırmalarda başka sonuçlara ulaşılması mümkündür. Belirtilmesi gereken bir diğer nokta da, araştırma verilerinin toplanması aşamasında bazı öğretmenlerin sonuçların müdürleri tarafından görülüp görülmeyeceğine dair sorular yönelmiş olmalarıdır. Verilerin anonim olarak değerlendirileceği ve saklanacakları konusunda yapılan açıklamaların etkili olduğu ve buna bağlı olarak da öğretmenlerin bahsedilen endişelerinin verdikleri bilgilere yansımadağı düşünülse de, bu konunun hassasiyeti sonraki araştırmacılar tarafından göz önüne alınabilecek bir durumdur. Mevcut çalışmada, iş doyumu düzeyinin değerlendirilmesi tek boyutlu bir ölçekle gerçekleştirilmiştir. Pek çok araştırmacı, iş doyumunun tek boyutlu olmadığını, birçok birleşeni olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla bundan sonra yapılacak iş doyumunu çalışmalarında, aynı zamanda kıyaslama olanağı sağlaması açısından da, TALIS ya da benzeri raporlarda ele alınan değişkenleri içerecek şekilde yapılandırılmış ölçekler kullanılması önerilebilir.

Kaynaklar

- Altaş, S.T., & Çekmecelioğlu, H. T. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421.
- Anghelache, V. (2014). Factors which determine the level of job satisfaction for kindergarten teachers. Preliminary Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 47-52. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.210>
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306. DOI:10.1108/09578231211223310
- Boğa, Ç. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Samsun ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104. DOI:10.1007/s10869-013-9340-7
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46. DOI: 10.1177/1741143206059538
- Demirtaş, Z., & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 16(2), 83-100
- Green, A. M., & Muñoz, M. A. (2016). Predictors of new teacher satisfaction in urban schools. *Journal of School Leadership*, 26, 26, 92.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1999). *Behavior in Organizations*. (7th ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153-162. DOI 10.1007/s10643-013-0595-4
- Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 11-16. doi:10.2753/CED 1061-1932400502
- Jorde-Bloom, P. (1988). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-122.
- Miles, W. L. (2010). *Correlational study of leadership style and teacher job satisfaction in two Head Start programs*. Yayınlanmamış doktora tezi, Capella University, Minneapolis, A.B.D.
- OECD. (2009). Overview of Country Results in TALIS1: Turkey. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/edu/school/43072807.pdf>
- OECD. (2014). TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning, Executive Summary. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/edu/school/TALIS-2013-Executive-Summary.pdf>
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963.
- Özgün, Ö. (2005). *The Relationship of Novice Turkish Early Childhood Education Teachers? Professional Needs, Experiences, Efficacy Beliefs, School Climate for Promoting Early Childhood Learning, and Job Satisfaction*. Yayınlanmamış doktora tezi, Syracuse University, Syracuse, A.B.D.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 37-53.
- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-179.
- Tanrıverdi, H. T., & Paşaoğlu, S. (2014). Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 274.
- Wright, T. A. 2006. The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3): 262-277. <https://doi.org/10.1108/17511340610670179>
- Zigarelli, M. A. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research*, 90(2), 103-110.
- Zinsser, K. M., Christensen, C. G., & Torres, L. (2016). She's supporting them; who's supporting her? Preschool center-level social-emotional supports and teacher well-being. *Journal of School Psychology*, 59.