



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN İŞLERİNİ ANLAMLI BULMAYA
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ
(ACIPAYAM ÖRNEĞİ)**

TÜLİN GÜMÜŞ

Denizli- 2020

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN İŞLERİNİ ANLAMLI BULMAYA
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ (ACIPAYAM ÖRNEĞİ)**

Tülin GÜMÜŞ

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Tülin GÜMÜŞ tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin İşlerini Anlamalı Bulmaya Yönelik Görüşleri” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
29. /05/ 2020 tarih ve ...22.111.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitimcilik ve hayata yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman bizlerle paylaşan, proje çalışmamın planlanma, araştırma, yürütölme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren hocam ve danışmanım Sayın Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgilerinden istifade ettiğim bütün hocalarıma,

Anketleri eksiksiz ve içtenlikle dolduran Acıpayam ilçesinde görev yapan yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma,

Maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgmeden her zaman yanımda oldukları için sevgili eşim Asım GÜMÜŞ'e, canım kızım Hatice Tuğçe'ye, okumamı hep destekleyen anne, babama ve sevgili ablalarıma;

Tüm kalbimle teşekkür ederim.

Tülin GÜMÜŞ

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.


TÜLİN GÜMÜŞ

ÖZET

Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulmaya Yönelik Görüşleri (Acıpayam Örneği)

GÜMÜŞ, Tülin

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Mayıs 2020, 55 sayfa

Bu araştırmada, Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik görüşleri, alt boyutları ve bunların bazı değişkenlere göre değişip/değişmediği araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini 2019–2020 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada “betimsel nitelikte tarama tekniği” kullanılmıştır. Araştırma evreninin tamamına yakınına ulaşılarak “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen öğretmenler arasından, ölçeği eksiksiz dolduran 312 katılımcıdan veriler toplanmıştır. Tarama türündeki çalışmada veriler, Burcu Toptaş tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler”, “Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,947 olarak bulunmuştur. Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ilişkin genel ortalamanın çok düzeyinde, öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarına ilişkin olarak alt boyutları; işle bütünleşme alt boyutuna çok, mesleki gelişim alt boyutuna çok, hizmet ideali alt boyutuna pek çok, özerklik alt boyutuna çok, tanınma alt boyutuna orta, sosyal ilişkiler alt boyutunda çok olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının farklı değişkenlere göre değişip/değişmediği analizine bakıldığında; cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre herhangi bir farklılık göstermediği; ancak görev unvanı, görev yaptıkları öğretim

kademesi, kıdem, branş, mezun olunan fakülte ve eğitim düzeylerine göre anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, Denizli, anlamlı iş, işlerini anlamlı bulma,

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Anlamli İş	6
2.2. Anlamli İş İle İlgili Kavramlar	8
2.3. Anlamli İşin Özellikleri	10
2.4. Anlamli İşin Boyutları	10
2.4.1. İş Rolüyle Bütünleşme Boyutu	10
2.4.2. İşin Merkeziliği Boyutu	11
2.4.3. İş Hedeflerinin Önemi Boyutu.....	11
2.4.4. İş Çıktılarının Değeri Boyutu	11
2.4.5 Toplumsal Normlar Boyutu	12
2.5. Eğitim Örgütlerinde Anlamli İş ve Önemi.....	13
2.6. Anlamli İş İle İlgili Araştırmalar	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	20
3.1. Araştırmanın Modeli.....	20
3.2. Evren ve Örneklem	20
3.3. Veri Toplama Aracı	22

3.4. Verilerin Analizi	22
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	24
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular.....	24
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	24
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	26
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER	39
5.1. Tartışma ve Sonuç	39
5.2. Öneriler	43
KAYNAKÇA.....	45
EKLER	51
Ek 1. Anket Formu	51
Ek 2. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzni.....	53
Ek 3. Anket Kullanım İzni	54
ÖZGEÇMİŞ	55

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.4.5.1. <i>Anlamlı İşin Boyutları ve Tanımları</i>	12
Tablo 3.2.1. <i>Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı</i>	20
Tablo 3.4.1. <i>Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	23
Tablo 4.1.1. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Alt Boyutları ve Toplam Puana Ait Betimleyici İstatistikler</i>	25
Tablo 4.1.2.1. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi</i>	27
Tablo 4.1.2.2. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Varyans (ANOVA) Analizi</i>	28
Tablo 4.1.2.3. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi</i>	29
Tablo 4.1.2.4. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi</i>	30
Tablo 4.1.2.5. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Yaptığı Öğretim Kademesine Göre Varyans (ANOVA) Analizi</i>	32
Tablo 4.1.2.6. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Varyans (ANOVA) Analizi</i>	33
Tablo 4.1.2.7. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Branşa Göre Varyans (ANOVA) Analizi</i>	35
Tablo 4.1.2.8. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Mezun Olunan Fakülteye Göre Analizi</i>	36
Tablo 4.1.2.9. <i>Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi</i>	37

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Değişen sosyal ve ekonomik yönetim anlayışı zaman içerisinde yönetim kurumlarında, kişiye ve iş hayatına bakışı farklılaştırmıştır. Örgütte çalışan insanın öneminin arttığı modern yönetim anlayışları daha fazla önem kazanmaya başlanmıştır. Bu kişileri değişen yönetim şartlarına göre yönetmek, hem örgütün başarısında hem de çalışan bireylerin başarısında önemli bir yer edinmektedir. Bu yüzden, uygun nitelikteki bireylerin işlerini yapmada duydukları doyum örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine yardımcı olur. Örgütün amaçlarının gerçekleşmesinin önemli olduğu kadar, aynı zamanda çalışanlarının iş doyumunun sağlanması da önemlidir (Özdemir, 2013, s.12).

Bireyler hayatlarının üçte birini hemen hemen işte geçirmektedirler. Bireylerin yaptığı iş, onların kimliklerini şekillendirdiği gibi, aynı zamanda kişinin iyi bir hayat sürmesi, başarılı olması yaptığı meslekten duyduğu anlam ve çalıştığı ortamdan duyduğu mutluluk ile yakından alakalıdır. Bireyin işte uyum sağlaması, onun kaygı, stres, özerklik ve mesleki tükenmişliği azalttığı araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. Anlamli iş, bireyin iş uyumunu sağlamasında önemli bir etken olarak gösterilmektedir (Kahn, 1990).

Her birey, iş yerindeki anlam deneyimi de dahil olmak üzere birinin varlığında işini anlamli bulmaya çalışır (Fraenkel ve Wallen, 2009). Çoğu insan para kazanmaktan daha fazlasını yerine getirebilen anlamli ve kariyerli bir iş ister. Anlamli iş bir birey için özellikle olumlu bir anlam taşıyan deneyim olarak tanımlanabilir. Anlamli işin tanımı, kişinin sahip olduğu işiyle aralarında amaç ve anlam uyumluluğunu kapsamaktadır (Ferguson, 2003).

Anlamli iş üzerine son yıllarda yapılan araştırmaların, git gide daha da bir artış gösterdiği görülmektedir. Overell'e (2008) göre kavram olarak anlamli iş, birden fazla alanı (sosyoloji, psikoloji, iletişim, tarih, antropoloji vb.) içeriğinde barındırdığı için bir süre daha araştırmalarda yer almayı sürdürecektir. Bu yüzden en başta da anlamli iş kavramının ne olduğunu ve anlamli işin ortaya çıkmasını sağlayan etmenleri bilmenin, aynı zamanda bireyin iş yaşamı ve birey açısından ne kadar önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitimin başlı başına anlamli bir iş olduğu düşünüldüğünde, bireylerin hayatlarında olumlu değişim sağlayan ve öğrencilere faydalı olma gibi kutsal bir görevi

üstlenen eğitim camiasının başındaki öğretmenlerin de işini anlamlı bulması oldukça önemlidir.

Okullar, insanların toplumsallaşmaları sürecinde önemli örgütler olarak önümüze çıkmaktadır. İşlerini anlamlı bulan öğretmenler de okullardaki eğitim ve öğretimin niteliğini artırarak insanların toplumsallaşmasını kolaylaştıracaktır. Eğitim örgütlerinde çalışan bireyler için işlerini anlamlı bulmaları duygusunun incelenmesinin de topluma katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mitchener ve Schmit'e (1998) göre, çalışırken öğretmenlerin duydukları doyumun, öğrencilerin öğrenmesi üzerinde büyük ölçüde bir etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. İşlerinde kendisini mutlu ve doyumlu hisseden bu kişiler, içinde taşıdığı bu pozitif durumu ister istemez öğrencilerin öğretme sürecine yansıtarak onlara daha faydalı olabilmektedirler. Faydalı olmanın verdiği bu his ise, öğretmenler için işlerini anlamlı bulmalarına daha da olanak sağlayacaktır.

Buraya kadar yapılan ifadeler dikkate alındığında, araştırmanın dönüm noktası olan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik görüşlerinin hem kendileri hem de çalıştığı kurum açısından oldukça büyük bir önem taşıdığı görülmektedir. Bu çalışmada "Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulmaya Yönelik Görüşleri" araştırılmış, elde edilen bulgulara göre sonuçlar, görüşler ve öneriler paylaşılmaya çalışılmıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi;

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik görüşleri nelerdir?" sorusu şeklinde oluşturulmuştur.

1.1.2. Alt Problemler

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Denizli ili Acıpayam ilçesinde bulunan kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ve alt boyutlarına (İşle Bütünleşme, Mesleki Gelişim, Hizmet İdeali, Özerklik, Tanınma, Sosyal İlişkiler) ilişkin algıları nedir?

2. Denizli ili Acıpayam ilçesinde bulunan kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ve alt boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet, yaş,

medeni durum, görev unvanı, görev yaptığı öğrenim kademesi, kıdem, branş, mezun olunan fakülte, eğitim durumu ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Böylece öğretmenlerin yaptığı işi daha anlamlı bulması, mesleğe olan önyargı düzeylerinin azaltılması ve yok edilmesi için alınabilecek tedbirler hakkında bilgi sahibi olunması ve önerilerde bulunulması ve uygulanabilir planların yapılmasına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İşin anlamlı olması üzerine yapılan araştırmalar, örgütlerin de bunun önemini fark etmesiyle birlikte günümüzde giderek artmaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde, bu denli önemli olarak görülen anlamlı iş tanımının eğitim örgütü olan okullarda da incelenmesi de uygun görülmektedir.

Bu araştırma öncelikle öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyini göstermektedir. Bu tür araştırmanın ortaya konması neticesinde, anlamlı işin mesleki kimlik gelişimi, örgütsel bağlılık, motivasyon gibi çalışanların davranışlarını arttıracak, okulda eğitim-öğretim ortamının iyileştirileceği ve buna bağlı olarak başarının artırılması bakımından katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. İşin anlamlılığının öğretmenler bazında incelenmesi araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Alan yazın incelendiğinde anlamlı iş ile ilgili araştırmaların çoğunlukla nitel bir araştırma yöntemiyle yapıldığı görülmektedir. Gelecek araştırmalara da bu araştırmadan toplanan nicel verilerin ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmada en önemli pay sahibi olan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik görüşlerinin hem kendileri hem de örgütte çalışma açısından bir dönüm noktası teşkil ettiğini ifade etmek doğru olur. Alanyazındaki yapılan öneriler dikkate alındığında, işin anlamlılığının öğretmenlere göre araştırılmasının, bulunan duruma yeni bir bakış açısı kazandıracak ve şuan ki içinde bulunduğumuz durumun değişen değer yargılarını daha iyi anlamamıza yardımcı olacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra her bir ölçek boyutunun tek tek ele alınması da bundan sonra yapılacak araştırmalara da

yardımcı olacağı düşünülerek yeni bir bakış açısı getirebilir. Ayrıca alan yazına ve literatüre katkı sağlayacağı gibi ilimiz ve ilçemizde bu alanda yapılmış herhangi bir çalışmaya da rastlanılmamasından dolayı, ilimiz öğretmenlerinin görüşlerinin de alınması bakımından oldukça önemli görülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın planlama ve yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir.

1. 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenler araştırmaya dahil edilmiştir ve seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

2. Araştırmaya katılan öğretmenler herhangi bir baskı altında olmadan ölçüm araçlarına doğru ve samimi cevap vermişlerdir.

3. Araştırma sonucunda elde edilecek veriler, Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya dair algılarını ortaya koymaktadır.

4. Araştırma konusunda kullanılan ölçme araçları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek nitelikte ve yeterliliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma, Denizli İli'ne bağlı Acıpayam ilçesinde bulunan 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler ölçek ile elde edilebilen verilerdir.
- Araştırmaya Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenler dâhil edilmiştir.
- Araştırma öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla ve konu ile ilgili yapılan literatür taraması ile sınırlı kalmıştır.

1.6. Tanımlar

Araştırma ile ilgili tanımlara şu şekilde yer verilebilir:

Anlamli İş: Öğretmenlerin yaptığı işin kendisine ve topluma katkı sağlaması, kendi benimsediği değerlerle uyuşması işidir.

Öğretmen: Araştırma kapsamında, Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde “Anlamli İş, Anlamli İş İle İlgili Kavramlar, Anlamli İşin Özellikleri, Anlamli İşin Boyutları, Eğitim Örgütlerinde Anlamli İş ve Önemi” konuları ve bu alanda yapılmış ilgili çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

2.1. Anlamli İş

Günümüzde “Anlamli İş” kavramı, 1990 yılından itibaren sık sık alanyazında incelenmeye başlamıştır. Bu kavramın tanımını yapmadan önce hem anlam hem de iş kavramlarının tanımlarının açıklanmasının daha uygun olacağı söylenebilir. Anlam, kişilerin yaşamlarını daha sağlıklı ve uyumlu sürdürebilmeleri için içten gelen bir istektir (Göçen ve Terzi, 2019). Kişiler yaşamlarını anlamli bulmaya her zaman ihtiyaç duyarlar. Kimilerine göre sahip olduğu anlam kişilerin işi üzerinde şekil bulur. İş ise, kişinin geçimini sağlamak için bir çalışma yahut hayatın merkezinde bulunan onun için değer yaratan bir çaba olarak tanımlanabilir. İş kişiye ve bulunduğu çevreye fayda sağlamaktadır (Balcı, 2010). Eğer kişi yaptığı iş ile arasında bir uyum kurabiliyorsa bu onun için bir anlam ifade eder (Steger vd., 2012).

Asıl işin anlamli olması, başkaları tarafından iş yapan kişiye yüklenen anlam değil, kişinin kendi yaptığı işe yüklediği anlamdır (Göçen ve Terzi, 2019). Yapılan tanımlamalardan da, anlam kavramının anlamli iş üzerine kurulduğu gözlenmektedir (Balcı, Akar ve Öztürk, 2019). Anlamli iş, kişilerin işte ne yaptıklarını anlamalarının yanı sıra işte yaptıklarının önemidir (Wrzesniewski vd., 2003). Buradan da anlaşılacağı gibi çalışmak, insanlar için geçimini sağlamaktan daha fazlasıdır. Her iki kelimedede kişiden kişiye değişmekte ve farklı anlamlara gelmektedir.

Morin’e (2004) göre, anlamliliğin toplumun bakış açısı ve değerlerine göre değişiklik gösterebileceği belirtilmiştir. Bazı toplumlarda bireyler anlamli iş kavramına ekonomik yarar anlamında düşünürken, bazı toplumlar ise bu kavramı tamamen bireysel gelişimlerine katkı olarak düşünmektedirler.

Anlamli iş sadece kişiye yaptığı işten dolayı ödenen bir para değil, aynı zamanda insanların hayatlarını yaşama biçimleridir (Chalofsky ve Krishna, 2009). Buna göre kişi hayatının geçimini sağlamaktan ziyade, onun için hayatın anlamını bulma ve can sıkıntısından kaçınma yoludur.

Anlamalı iş, farklı insanlar için farklı şeyler ifade eder ve içsel ya da dışsal ödüllerin değeri de bu bireyler arasında da değişmektedir (Beadle ve Knight, 2012). Anlamalı iş kişisel olarak doyurucu, içsel olarak motivasyon sağlayıcı ve ödüllendirici bir yaşantıdır. Kişiye sağlanan dışsal etkilerden ziyade kişinin bireysel olarak yaptığı işi amaç olarak görmesi gerekmektedir. Buradan bakıldığında anlamalı iş, kişinin yaptığı işi temel ihtiyaçlarını ve maddi gereksinimlerinin üstünde bir amaç olarak görmesi ve içsel olarak kendini keşfeden bir rol yüklemesidir (Gökçen ve Terzi, 2019). Öğretmenlik açısından bakarsak, işin gelir amacı dışında düşünülüp topluma ve bireylere hizmet etme şeklinde icra edilmesi özel ve içsel bir anlam taşır.

Kişilerin hayatları boyunca üretmelerine yardımcı olan, onların topluma hizmette bulunmalarını sağlayan, kendilerini tanımalarını ve geliştirmelerini keşfettiren, başkalarıyla sosyal ilişkilerini arttıran bir iş hayatı da anlamalı hale getirir. Tabii ki iş yerinde de kişinin kendini anlamalı hissettirecek ortamların olması da birey-iş uyumunun temelini oluşturması bakımından da önemlidir. Bu uyum, kişinin çalıştığı iş ortamının beklentilerini, amaçlarını ve doğasını tamamen anlaması sonucu hissedilmektedir. Bireylerin bazı ihtiyaçlarının (öz-değer, yeterlilik, amaç, değerler vb.) karşılanması onların işle doyum derecesini ortaya çıkarmaktadır (Ünal, 2019). Dolayısıyla kişinin işiyle arasındaki uyumun artması demek, onun işinde daha çok anlam bulabilmesi demektir.

Bireyin yaptığı işi ne kadar anlamalı bulduğu konusunda kendine sorduğu soru, kendisi için subjektif bir ifade olarak algılanabilir (Kahn,1990). Çalışanlar olumlu kavramlarla işlerini ilişkilendirdiğinde, bu onlar için o anda yaşadıkları hislerin ve mutluluğunun bir karşılığıdır. Genellikle literatürde olumlu kavramlarla ifade edilen anlamalı işin bu şekilde ele alınması bu kavramın olumlu etkisinin çalışanlar üzerinde sağlamlasının bir göstergesidir (Golparvar ve Abedini, 2014).

Bu görüşler doğrultusunda, çalışanın işe bağlılığını sağlayabilme, uygun iş yeri ruhu oluşturabilme ve çalışanı motive etme açısından anlamalı işin önemli olduğu söylenilebilir. Yine buna bağlı olarak anlamalı iş ile ilgili tanımların çalışan ve yöneticiler tarafından öneminin iyi anlaşılmasının ileri de olumlu getirilerin görülmesiyle ifade etmek mümkündür.

2.2. Anlamli İş İle İlgili Kavramlar

Alanyazında anlamli iş kavramı ile ilişkilendirilen farklı kavramlarda bulunmaktadır. Araştırmada; sık sık bahsedilen sosyal ilişkiler, işe kendini kaptırma, motivasyon, bağlılık, işle bütünleşme, iş yeri ruhu ve iş doyumunu kavramları açıklanmıştır.

İşe Kendini Kaptırma. Çalışanların tamamen kendilerini işlerine adanması ve farkında olmadan akışına bırakarak işlerinde ilerlemesi olarak düşünülmektedir. Bu kavramın temsilcilerinden Csikszentmihaylyi'ye (2004) göre, işe kendini kaptırmanın tanımı, bireyin zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamaması, bireysel doyum ve bilişsel farkındalık yaratmasıdır. Bu kavramların bazen birbirinden ayrıldığı noktalar da olabilmektedir. Her iyi iş içerisinde birey kendini kaptırabilir fakat kendini kaptıran bireyin her işi iyi iş olarak söylenemez. Örneğin, yaptığı işe kendini kaptıran ve büyük heyecan duyan yan kesicinin işin etik boyutu noktasında anlamli bir iş yaptığı doğal olarak söylenemez.

Motivasyon. Anlamli iş bireyi motive etmede ve işte devamını sağlamada önemli olarak ifade edilebilir. Genellikle içten gelen olumlu hislerin derecesi bireyin işini anlamli bulmasında bir motivasyon olarak görülür. Sorumluluk, tanınma ve gelişme ile yükselme, işin kendisinin zorlayıcılığı, anlamli oluşu ve başarı motivasyonda etkili olan etmenlerdir (Chalofsky, 2010). Farklı yaş grupları ile motivasyon arasındaki ilişkiyi ele alan Mottaz (1987), genç çalışanların iç motivasyona yaşı büyük olanlardan daha fazla önem verdiğini görmüş ve buna bağlı olarak iş yeri değişikliğine daha açık olduklarını gözlemlemiştir. İş yerinin sağladığı olanaklar ve ücret artışı gibi dışsal motivasyonu sağlayan etmenlerin; yaşı daha büyük olan çalışanlarda iş doyumunu etkilediği görülmüştür.

İş Yeri Ruhu. İş yeri ruhu ve ruhsallığın, anlamli iş ile ilgili olduğu bilinen bir gerçektir. Bireyin işinde anlam yakalayabilmesi ruhsallığın temelidir ve onun hayattaki amacını işi sayesinde bulması ruhsallığın çok boyutlu yönüdür (Neck ve Milliman, 1994).

Neck ve Milliman' a (1994) göre, topluma katkı sağlamak ve toplumda fark yaratmak ruhsallıkla bağdaştırılır. Aslı ruhsallık olan bu kavramın tanımı günümüzde artarak iş yeri ruhu olarak belirtilmekte ve çalışanlara sağlanan anlamli iş ortamları iş yeri ruhunu oluşturmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000). Kendall (2012) tarafından, iş yeri ruhu ve

iş anlamlılığı kavramlarının arasında olumlu bir ilişki olduğu işletme okulu öğrencileriyle yaptığı araştırmada saptanmıştır.

Bağlılık. Çalışanların örgüte bağlı kalması anlamlı iş bakımından önemlidir. Balay'a (2014) göre bağlılığın tanımı, çalışanların örgüte bağlı kalması ve örgütün amaç ve değerlerine sahip çıkmasıdır. Anlamlı iş ortamlarının örgütlerde oluşturulması, çalışanların güçlü bir bağ ile bağlanması bakımdan oldukça önemlidir. Çalışanları elde tutabilme, bağlılığı sağlayabilme, çalışanların uyumlu davranış sergilemesi ve ekonomik açıdan ilerlemeleri gibi gelişmeler bu ortamı sağlamada gereklidir (Scroggins, 2008).

İşle Bütünleşme. Robert ve Davenport'a (2002) göre, bireyin olumlu bir motivasyon güdüsüyle sürekli olarak işini yerine getirmeye çalışması, işine olan isteği ve memnuniyet halini belirtmesidir. Aslında bu boyutun son şeklinde birey tam olarak işine konsantre olmakta ve bu sayede işine kendini kaptırarak zamanın nasıl geçtiğini anlamamaktadır. Bu kişiler genellikle işle ilgili olum tutum sergiledikleri için işiyle özdeşleştiklerinden dolayı motivasyonları, performansları ve işe karşı algıları son derece yüksektir.

Sosyal İlişkiler. Sosyal ilişkiler kavramı, anlamlı iş açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireyin bir taraftan çalışırken öte yandan da bulunduğu ortamdaki çevreyle barışık olması, iletişim halinde olması ve bunu sürekli devam ettirmesi anlamına gelmektedir. MOW (1987) araştırma sonuçlarına göre; sosyal ilişkiler kavramının işi anlamlı bulmada, araştırmaya katılan ülkeler arasında ilk üçe girdiği görülmektedir. Bu araştırmada, iş ortamındaki sosyal ilişkileri en az önemseyen ülke ABD ve en fazla önemseyen ülke Hollanda olarak sonuçlanmıştır (Harpaz,1990).

İş Doyumu. Kişinin çalıştığı işinden duyduğu mutluluk, çabalarının karşılığını alması ve işiyle ilgili olan bu etmenlerden duyduğu haz olarak bilinir (Eğinli, 2009). Kişinin olumlu ya da olumsuz olarak geliştirdiği tutum işe yönelik beklentilerinin karşılanma göstergesidir. Yaptığı işte doyumunu yüksek olan bir çalışan işe devamlılık konusunda da istekli olurken, doyumunu düşük olan diğer bir çalışan ise işten ayrılmak için fırsat arayabilmektedir (Snir, 2011). Anlamlı iş ile iş doyumunu arasındaki ayrımın gerekli olduğunu belirten Rozelle (2004), iş doyumunun çalışma saatleri, ücret, yükselme olanakları ve iş türüyle ilgili olduğu kanısındadır.

Aynı zamanda anlamlı iş, iş içerisinde yeteneklerini gösterme fırsatı tanıyan, çalışan ile değerler bakımından uyum sağlayan ve bireyi doyuma ulaştıran iş olarak tanımlanmaktadır (Toptaş, 2016).

2.3. Anlamli İşin Özellikleri

Anlamli işin Kant'ın tanımlamalarına dayanarak açıklanan 6 özelliği vardır (akt. Bowie, 1998). Bu özellikler:

1. Serbestçe yapılan bir iştir. Kişi işini hiç kimsenin baskısı altında kalmadan kendi hür iradesiyle seçme hakkına sahiptir.

2. Çalışanlara bağımsızlığını ve özerkliğini kullanma izni verir. Yani çalışan, anlamli işi yaparken inisiyatif kullanma hakkına sahiptir.

3. Çalışanın rasyonel kapasitelerini geliştirme imkanı sağlar. Anlamli işe sahip bir kişi aynı zamanda verilen işleri planlamada ve zamanında tamamlama konusunda üstün bir çaba sarf etmesi gerekecektir.

4. Refah içinde yaşam sürdürebilmeleri için çalışanlara yeterli bir ücret sağlar. Öncelikle ekonomik refahın sağlanması ihtiyaçların karşılanması önemlidir.

5. Çalışanın ahlaki gelişimini destekler. Anlamli iş, bireyin yaptığı işten duyduğu huzuru, doyumunu ve saygısını da geliştirmektedir.

6. Çalışanın ne elde etmek istediği konusundaki mutluluğunu öne çıkarır. Bireyin ruhsal yönden durumu da oldukça önemli görülür.

Bu özellikler incelendiğinde, Kant'ın açıklamalarından bireylerin anlamli işten beklentisinin sadece ücretle sınırlı olmadığı aynı zamanda ahlak gelişimine de önem verdiği görülmektedir.

2.4. Anlamli İşin Boyutları

Anlamli işin boyutlarına alanyazında bakıldığında; MOW'un (1987) ifadelerinde iş rolüyle bütünleşme (work role identification), işin merkeziliği (work centrality), iş hedeflerinin önemi (importance of work goals), iş çıktılarının değeri (valued work outcomes) ve toplumsal normlar (societal norms) olarak karşımıza çıktığını görürüz (Harpaz ve Fu, 2002; Basini ve Buckley, 1997; Kuchinke, Ardichvili, Bochert ve Rozanski, 2009).

2.4.1. İş Rolüyle Bütünleşme Boyutu

Bütünleşme boyutu, kişilerin işiyle hangi düzeyde uyum sağladığı yani ne kadar özdeşleştiği ve bulunduğu işin hangi yönünün daha önemli olduğuyula ilgilidir. Bireyin önem verdiği alanlardan; çalışma ortamı, arkadaşlık ilişkileri, alınan maaş, üretim ve

aldığı hizmetlerden hangisinin daha önemli olduğu bu boyutla bilinmektedir (Kuchinke ve diğ., 2009).

2.4.2. İşin Merkeziliği Boyutu

İşin merkeziliği, bireylerin hayatındaki iş faktörünün herhangi bir zamandaki önemini belirtmektedir (MOW, 1987, sf.19). Bu alanda işin önemi ile ilgili yapılan şans oyunu çalışmasında Morse ve Weiss (1955) tarafından; yeterli paraya sahip olduğunda hala işe devam edilip edilemeyeceği kişilere sorulmuş ve verilen cevaplarda, aile dışında iş hayatının tüm değerlerden önce geldiği görülmüştür (Kuchinke ve diğ., 2009).

İşin merkeziliğinin, ülkeler açısından farklılık gösterdiği durumlarda ise ortam ve çalışma koşullarının belirleyici etken olduğu görülmektedir. Bireylerde işin merkeziliğini belirlemeye yönelik, Basini ve Buckley'in (1997) sivil toplum örgütleri ve özel sektör çalışanlarının yer aldığı araştırmasında, toplum örgütünde çalışanların, hizmeti paradan önce tuttuğu; fakat özel sektör çalışanlarının parayı ilk sıraya koydukları gözlemlenmiştir.

2.4.3. İş Hedeflerinin Önemi Boyutu

Bu boyut, işin hedeflerinden hangilerinin kişi için daha önemli olduğunu belirlemektedir (Basini ve Buckley, 1997). Kişinin belirlediği hedefler doğrultusunda devam etmesi onun işini anlamlı gördüğünün bir göstergesi olarak düşünülebilir. Fakat bu hedefler aynı zamanda çalıştığı örgütün hedefleriyle de örtüşmelidir. İş hedefleri; araçsal, açıklayıcı, öğrenme ve rahatlık olarak ifade edilmekte ve bu ifade edilen hedefler çoğu toplum için kabul edilmektedir (Harpaz ve Fu, 2002).

2.4.4. İş Çıktılarının Değeri Boyutu

İş çıktılarının değeri boyutu, çalışanların işten aldığı sonuca göre; işi öncelik sırasına koyarak bu işin kendisi için ifade ettiği anlamın belirlenmesidir (MOW, 1987; akt: Basini ve Buckley, 1997).

Çalışanların bu boyutta sorulmuş olan sorulara verdiği cevaplar; işe neden devam ettikleri, işe harcadıkları zamanın az ya da fazla olmasının sebepleri, iş için sarf ettikleri çabanın yaptıkları işten fazla olup olmaması, neden iş yerini terk ettikleri ve bu çabanın isteyerek ya da istek dışı olması gibi konularda bize bilgi vermektedir. 8 ülkeye yapılan MOW Araştırması'nda (1987), bütün ülkelerin en önemli iş çıktı değerinin, para

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Paradan sonra önemli iş çıktılarını saymaları istendiğinde, işin ilgi çekiciliği, pozitif ilişkiler ve doyum sağlaması, statü sahibi olma imkanı oluşturması ve topluma fayda sağlaması şeklinde sıraladıkları görülmüştür (Kuchinke ve diğ., 2009).

2.4.5 Toplumsal Normlar Boyutu

Bu boyut, bütün insanların topluma fayda sağlaması gibi bir görevinin olduğunu ifade etmektedir (Miller, 2008). Aynı zamanda toplumda belli bir grubun eylemlerine yön vermesi ve ilişkilerini düzenlemesi anlamına da gelmektedir (Aydın, 2012, s.17). Toplumsal normlar boyutunda, çalışanların ayrıcalık (entitlements) ve yükümlülük (obligations) normları bulunmaktadır.

Ayrıcalık normu, çalışanların belirli konularda talep haklarının bulunması, hem toplumun hem de örgütlerin bu çalışanlara yüklemiş olduğu sorumlulukları; yükümlülük normu ise, çalışan bireylerin; toplum adına yapmasını gerektiren bazı görevlerini ifade etmektedir.

MOW Araştırması'nda (1987) yer alan 5 boyutun geçerliliğini test etmek için Harpaz ve Fu (2002) bir çalışma yapmış ve 5 boyutun geçerliliğini sürdürdüğü kanısına varmışlardır. Bu çalışmadan ayrı olarak, farklı boyutların olduğunu söyleyen Morin (2004) anlamlı işin 6 boyut olarak karşımıza çıktığını belirtmiştir. Bu boyutlar Tablo 2.4.5.1'de ifade edilmiştir.

Tablo 2.4.5.1. *Anlamlı İşin Boyutları ve Tanımları*

Anlamlı İşin Boyutları	Anlamlı İşin Tanımı
Sosyal Amaç	Topluma ya da diğer insanlara yararlı olacak ve katkı sağlayacak şeyler yapmaktır.
Ahlaki Doğruluk	Sürecinde ve sonucunda meşru olan bir iş yapmaktır.
Başarıya Bağlı Mutluluk	İşi yaparken eğlenceli bulmak; bireyin gelişim sağlayacak ve potansiyelini açığa çıkaracak bir işle uğraşmak, çalışanın hedefine ulaşmasına imkan tanıyacak bir iş yapmaktır.
Özerklik	Çalışanın işiyle ilgili problemleri çözmesinde kendi yargısını kullanabilmesi ve kendi işiyle ilgili kararları verebilmesidir.
Tanınma	Bireyin becerilerine uygun işi yapması, yaptığı işin karşılığını görmesi ve buna uygun olarak hakkı olan ücreti almasıdır.
Olumlu İlişkiler	Bireylerin birbirleriyle iyi bir iletişiminin olmasını sağlamak ve ilgi çekici ilişkilerin olduğu ortamlar sunmaktır.

(Morin'den aktaran Toptaş, 2016, s.32)

Tablo 2.4.5.1.1'den de anlaşıldığı gibi, sadece bireysel boyuttan ziyade anlamlı işin, sosyal amaç ve toplumsal ilişkiler gibi boyutları da kapsadığı görülmektedir.

Sonuç olarak; anlamlı iş, birey ve toplum faydasını barındıran bir yere sahiptir. Birden fazla boyutları içinde barındıran bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. İlerleyen zamanlarda birçok farklı boyutların ortaya çıkmasının sebebini ise, anlamlı işin dinamikliği ile açıklayabiliriz.

2.5. Eğitim Örgütlerinde Anlamlı İş ve Önemi

Eğitim, çıkış noktası bakımından her koşulda anlamlı bir iş olarak tanımlanır. Eğitim örgütünün etkililiği büyük ölçüde o örgütteki çalışanların katkısıyla ölçülebilir. Eğitim işini yapan öğretmenlerin başlı başına önemli bir rolü vardır. İnsanların yaşamına olumlu bir katkı sağladığı, objelerden öte insanlarla yapılan bir iş olduğu ve önemli bir amaca hizmet ettiği için öğretmenlik mesleği kişiler tarafından anlamlı olarak bilinmektedir (Chen, 2007). Okuldaki eğitim işinden sorumlu olan öğretmenin toplumun ve bireylerin geleceğine katkı sağlayacağı bilinciyle hareket etmesi onun işini anlamlı bulmasının bir sonucudur. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işlerini genelde topluma yarar sağladığını, bireysel olarak ise öğrencilere hizmet ettikleri için anlamlı düşündüklerini kanıtlamaktadır. Fourie ve Deacon'ın (2015) yaptığı görüşmelerde ise, öğretmenlerin bilgiyi aktarabildikleri, çevresiyle sosyal ilişkiler sayesinde güçlü bir iletişim kurdukları, öğrenciler üzerinde pozitif bir etki bırakabildikleri, olumlu dönütler alabildikleri ve topluma yarar sağlayabildikleri için işlerini anlamlı buldukları belirtilmiştir.

Gardner, Csikszentmihalyi ve Damon (2001), öğretmenlerin yapmış olduğu işi anlamlı bulmalarının öncelikli olduğunu ve bu anlamlılığın da öğrencilere yansıtılmasının önemini ifade etmektedir. Bu şekilde hem bedenen hem de ruhsal açıdan, entellektüellik ve sosyallik anlamında da gelişim gösterebilen öğrencilere ulaşabilmekte; kendileri ve toplumları için fayda sağlayabilecek işler yapabilmektedirler. Öğretmenlerin bu denli önemli rollerine karşın, hala bir kısmının işlerini anlamlı bulmaları açısından gerek maddi gerekse çalışma ortamı açısından bir takım sorunlara maruz kaldıkları gözlenmektedir. Bütün bu olumsuzluklara rağmen öğretmenlerin mesleğini icra ederken anlam duymaları kendilerini geliştirici yönde yeniliklere açık olmaları zor da olsa hedefler koymaları gerektiğini söylemek olasıdır.

Csikszentmihalyi (2004) yaptığı araştırmada, öğretmenliğin yorucu ve zihinsel yönden zor; hatta maaşının az olduğunu bilmelerine rağmen, çoğunlukla ileride

öğretmen olarak çalışmak istedikleri ABD'deki gençler tarafından belirtmiştir. Yazara göre bunun temel sebebi, gençlerin öğretmenlik mesleğinin hem kendilerine hem de yaşadığı topluma faydalı olduklarını düşünmeleri yönündedir. Fakat ellerine geçen düşük ücrete rağmen, önemli bir amaç için hizmette bulunduğunu düşünen insanlar, yaptığı bu işten dolayı yine de doyuma ulaştıklarını düşünmektedirler (Ariely, Komenica ve Prelec, 2008).

Öğretmenlerin neden bu mesleği seçtikleri ile ilgili yapılan başka bir çalışmada, bu mesleğin kendileri için hayatın bir anlamı hatta amacı olduğunu, bu şekilde kendilerini de öğrencilerin hayatlarında daha iyi bir yer edinip onlarında hayatlarına dokunduklarını ifade etmişlerdir (Janik, 2015).

Florida'daki 9 öğretmen ile görüşerek, işlerine nasıl bir anlam yükledikleri ve bunu nasıl yaptıkları konusunda fikir elde eden Pienta (2004), öğretmenlerin görüşlerini 6 başlık altında toplamıştır. Bu başlıkların, zorunluluklar karşısında uyum sağlayabilme, tanınma ve saygı elde etme, gelişme için fırsatlar elde etme, iş birliğine dayalı ilişkiler kurma, öğrencilerle demokratik ilişkiler kurma, destekleyici bir yöneticiye sahip olma şeklinde sıralandığı görülmüştür. Pienta'nın (2004) yaptığı görüşmelere bakıldığında, öğretmenler işlerindeki anlamı elde etmek için; öğrenciler, yöneticiler ve iş ortamındaki arkadaşları ile faydalı ilişkiler kurmayı, gelişmeye yönelik fırsatlara sahip olmayı ve aynı zamanda toplum karşısında saygın bir konumda olmayı gerekli görmüşlerdir.

Anlamli işin, eğitim örgütlerinde doğal bir şekilde oluştuğu belirtilse de, öğretmenlerin işlerini anlamli bulması konusunda ülkemizde bazı sorunlarla karşılaşlabilmektedir. Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) alınan kararlara uyumlu, yönetim gücüne sahip, uzmanlığı önemseyen dikey bir sistemi işleyiş açısından daha uygun görmekte ve benimsemektedir (Balcı, 2010). Bu durum açısından; merkezi okullara bakıldığında, bürokratik davranarak özgür karar veremeyen yöneticilerin ve öğretmenlerin işini anlamli bulup bulmayacağı konusu tartışılabilir.

Öğretmenler işlerini anlamli bulabilmeleri için kararlarda söz hakkı almaya, saygı duyulmaya, işbirliğine, özerkliğe, gelişim fırsatlarına ve kararlara katılmaya ihtiyaç duymaktadırlar (Toptaş, 2016). Bu yüzden öğretmenlerin yaptığı işte anlam bulmalarını arttırmak için, kendilerine faydalı olma hissini yaşayabilecekleri uygun çalışma ortamların sağlanmasının gerektiği belirtilebilir.

Dönüşümcü liderlerin, uygun çalışma ortamlarını yarattığı bazı araştırmacılar tarafından dile getirilmiştir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). Liderliğin; işin

anlamli bulunmasinda etkili olduğu ve bu etkinin liderlikte olumlu iş çiktısı elde etmeyi sağladığı araştırmalar sonucunda ortaya çikmiştir (Tummers ve Knies, 2013). Çelikten'in (2008) yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre; çoğu yöneticinin, riskli durumlarda karar verirken çekingen yaklaştığı, karar verme özelliklerinin düşük olduğu kanısına varmıştır. Risk alma özelliğinin önemli olduğu dönüşümcü liderlikte, bürokrasi ve yapılan uygulamaların bu özelliği yeteri kadar ön plana çıkarmadığını ifade eden araştırmacının bulgularına bakıldığında; liderlik rolünün tam yerine getirilemediği durumlarda öğretmenlerin işini anlamli bulma konusunda sorun yaşayacağı ifade edilebilir.

Özdemir ve Orhan (2019) yaptıkları araştırmalarında; öğretmenlerin genel anlamda bu mesleğin imajını olumsuz olarak gördüklerini ve geçmişe göre melekteki saygınlıklarının giderek kötüleştiğini belirtmektedirler. Bu durumun iyileşmesi içinde; öğretmenlerin kendilerini geliştirici mesleki ve ekonomik şartların sağlanmasının, sosyal ilişkiler boyutunda saygı gösterilmelerinin ve kendilerine değer verilmelerinin işlerini daha anlamli hale getireceğini belirtmektedirler. İşiyile bir bütün olmayı ve kendilerini bulmayı öncelikli olarak görmeyen bireylerden bazıları, hayatlarını sürdürebilmek adına, öğretmenliği garanti bir meslek olarak gördüklerinden bu mesleğe yönelmektedirler (Çelikten, şanal ve Yeni, 2005). Bazı öğretmenlerin bu eğitim örgütü içinde mesleğini sadece bir kazanç elde etme olarak düşündükleri aynı şekilde bu kişilerin yaptıkları işleri anlamli görmediklerini ifade etmek mümkündür.

Eğitim örgütlerinde anlamli iş ortamlarının oluşturulması da oldukça önemlidir. Bu işle uğraşanlara uygun çalışma ortamları oluşturmakla onları işlerine güdülemek mümkündür (Csikzentmihalyi, 2004). Araştırmacılar tarafından yapılan önerilerde, öğretmenlerin işlerini daha anlamli bularak öğrencilere yeterince yararlı olabilmelerinde, onların bulunduğu zayıf çalışma şartlarının iyileştirilmesinin gerekli olduğu görülmektedir. Tabi ki burada en büyük rol okul yöneticilerine düşmektedir. Öğretmenle işbirliği yaparak, gelişme isteği karşılanarak ve her öğretmen arasındaki bireysel farklılıklar dikkate alınarak okul yönetimi tarafından uygun bir iş ortamı oluşturulmalıdır.

2.6. Anlamli İş İle İlgili Araştırmalar

Anlamli iş üzerine alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde; işin anlamli bulunmasına yönelik görüşlerin, “örgütsel bağlılık, iş yeri ruhu, iş doyumunu, motivasyon, işle bütünleşme, işte anlam arayışı, özerklik, psikolojik iyi oluş, meslek tutumları, performans ve iş ilişkileri” gibi konularla ilişkilendirildiği görülmüştür. (Avşaroğlu ve Mistan, 2018; Receptoğlu, 2013; Akman, 2017; Keleş, 2017; Büyükgöze, 2017; Ertürk, 2016; Gedik, vd., 2017; Kavgacı ve Çalık , 2017; San ve Tok, 2017; Şeren ve Özcan, 2019; İlėan ve Ceviz, 2019).

Demirkasimoglu (2015), Türkiye’de öğretmenlerin yaşamında işin anlamı üzerine Ankara ilindeki 15 öğretmen ile ilk kez bir ampirik çalışma yapmıştır. Öğretmenlerin birçoğunun fırsata sahip olmaları halinde ya da piyangodan para çıkması durumunda mesleğine devam etmesi konusundaki görüşleri sorulduğunda çoğunun çalışmak zorunda olmasa bile öğretmen olarak mesleğini sürdüreceği sonucuna varılmıştır. Bunun en önemli nedeni olarak ise, işlerini ve çocukları çok sevdiklerini, bu mesleğin topluma katkı sağlamanın en iyi yolu olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan eğer prestij ve statü bakımından başka şansları olsaydı öğretmenlik mesleği dışında daha cazip bir mesleği tercih edebileceklerini ifade etmişlerdir. Bu tercihe yönelmelerinin sebebi olarak da, çalışmanın kendisinin başlı başına bir yük ve stres olduğunu, eğitim sistemi içersindeki yapısal değişikliklerin mesleklerinde bir belirsizliğe yol açmasını göstermişlerdir.

Türkiye’de öğretmenliği istemeden seçenlerin sayısının az olduğunu yapılan araştırmalar sonucunda söylemek mümkündür. Dönmez ve Uslu’nun (2014) yaptığı araştırmada, 1024 öğretmen içersinde 469’u (%45.8); Akıncı, Uzun ve Kışoğlu’nun (2015) yaptığı araştırmada ise 545 öğretmenden 324’ü bu mesleği isteyerek seçtiklerini söylemişlerdir. Bu sonuçlara bakarak, öğretmenlerin Türkiye’de mesleklerini genellikle isteyerek seçmiş olduğunu ve işlerini de bu sayede anlamli bulabileceklerini söyleyebiliriz. İşlerini anlamli düşünen öğretmenler; huzurlu ve mutlu hissettiklerini, kişisel doyuma ulaştıklarını, işleriyle tam bütünleştiklerini ve işlerini icra ederken bundan büyük bir zevk duydukları düşünöldüğünde; eğitim örgütlerine sağlayacağı verimin ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Kavgacı (2014) yaptığı çalışmasında; eğitim seviyesinin arttıkça öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin azaldığını, cinsiyete göre herhangi bir farklılığın oluşmadığını, ilkokul öğretmenlerinin diğer kademedeki öğretmenlere göre işle

bütünleşme seviyelerinin daha yüksek olduğunu ve kıdem yılının arttıkça işle bütünleşme düzeyinin de arttığını gözlemlemiştir.

Balcı ve Ağ (2019) “Yaşamın Anlamlılığı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki” adlı araştırmalarında 161 öğretmene “Yaşam Amacı Ölçeği” ve “İş Anlamı Envanteri” uygulamışlardır. “Hayatını anlamlı bulan bir öğretmen, mesleğini de gerçekten anlamlı mı bulmaktadır?” sorusuna yönelik elde edilen cevapların sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin işi ve yaşamı arasında olumlu bir ilişki kurdukları tespit edilmiştir. Böylelikle yaşamında anlamlılığı keşfeden öğretmenlerin işlerini de anlamlı bulduğu, ya da tam tersi şekilde; işini anlamlı bulan öğretmenlerin yaşamını da anlamlı bulduğu sonucuna varılmıştır.

Özkeskin (2019) “Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı 565 öğretmenin katılımının sağlandığı araştırmasında; öğretmenlerin işleriyle bütünleşme seviyelerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu görülürken, örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Böylece okula karşı olumlu duygular besleyen öğretmenlerin işleriyle de uyum içerisinde buldukları, aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmada 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların işleriyle daha bütünleştiklerinin, branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre işle bütünleşme düzeylerinin daha düşük olduğunun, öğretmenlerin kadın ya da erkek olmasının işle bütünleşme düzeyleri ve tüm alt boyutlarına bakıldığında her hangi bir fark oluşturmadığı belirtilmiştir.

Gün (2017) “Öğretmenlerin Eğitime İnanma ve İşle Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında; 220 öğretmenin işle bütünleşme düzeylerinin orta düzeyin biraz üstünde olduğu ve eğitim olan inanç ile iş arasında düşük düzeyde olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre bir farklılık bulunmamıştır. Özellikle cinsiyetin işle bütünleşmede belirleyici bir unsur olmadığı görülürken, öğretim kademesine göre lisede çalışan öğretmenlerin daha enerjik ve zihinsel yönden daha dayanıklı olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin işlerini daha enerjik ve daha motivasyonu yüksek yapıyor olmalarında ve yaptıkları işi değerli ve anlamlı hissetmelerinde, çalıştıkları örgüte olan inancın az da olsa etkisi görülmektedir.

Cansız (2019), “Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi” adlı araştırmasında 345 öğretmenlerin mesleki, sosyal, kişisel ve iletişim imajlarının orta

düzeyde olduğunu ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu fakat demografik özellikler bakımından (yaş, medeni durum, eğitim durumu, cinsiyet, branş, kıdem yılı) farklılıkların meydana geldiğini belirtmektedir. Sosyal ilişkiler boyutunda; öğretmenlerin bu statüyü olumsuz olarak görmesinde aldığı maaşın yeterli olmaması belirtilirken, eğitim hizmeti boyutunda mesleğini oldukça kutsal olarak görmektedir.

Karaman (2019) dersane öğretmenleri üzerinde iş tatmin düzeyini belirlemeye yönelik araştırmasında, öğretmenliğin toplumda yüksek saygınlık kazandırdığı yaptığı işte takdir edilmesi ve bunun sonucunda işini anlamlı bulma hissi düşüncesinden yola çıkarak iş tatminlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Fakat çalışma şartları, her an işten çıkarılma durumu, ücretlerin düşük olması gibi nedenlerden dolayı olumsuz bir tutum sergilemektedirler. Öğretmenlerin demografik özelliklerinden medeni durum ve cinsiyet değişkenine göre bu nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan iş tatminlerinde olumsuz ve anlamlı düzeyde bir fark dikkat çekmektedir.

Ünal (2019) “Anlam İhtiyacı: Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumunun Anlamlı İşin Alt-Boyutlarına Katkısı” araştırmasında devlet dairesinde ve özel sektörde çalışan 355 katılımcının sonuçlarından oluşan 33 maddeli yeni bir anlam ihtiyacı ölçeği geliştirmiştir. Birey-iş uyum temelini anlamlı işin üzerinde bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. İş verenler tarafından bireyin istekleri ve ihtiyaçları göz önüne alınarak, kendilerini değerli hissetmeleri, yetenekleri takdir edilerek onların iş doyumları sağlanarak iş ve birey arasında denge kurulmalıdır.

Toptaş (2016) “Ankara İli Kamu İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri” adlı 381 öğretmenle yaptığı nitel ve nicel araştırmanın sonuçlarına baktığımızda; öğretmenlerin çoğunun yüksek oranda yaptıkları işi anlamlı buldukları görülmektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hali ve mezun olduğu fakülte bakımından elde edilen sonuçların bir farklılığı olmadığı görülürken, kıdem değişkeni (özellikle 1-5 yıl kıdeme sahip olanların ortalaması) açısından işin anlamlılık düzeyinde bir fark bulunmuştur. Özellikle mesleğe yeni atanan öğretmenlerin kıdem yılı fazla olan öğretmenlere göre mesleğini daha anlamlı buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel boyutundaki görüşlere baktığımızda, işin anlamlılığını etkileyen olumlu etmenlerin okul ikliminden ve mesleğin yapısından kaynaklandığı görülürken; olumsuz etmenlerin ise sistem, veli, öğrenci, işin yapısı ve yönetimden kaynaklandığı belirtilmektedir. Ayrıca öğretmenler işlerindeki duydukları anlamın artırılmasındaki en büyük rolün üst idarede olduğunu dile getirmişlerdir.

Balcı, Akar ve Öztürk (2019) “Akademisyenlerin İşlerini Anlamalı Bulma Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya 3 farklı üniversiteden 366 öğretim üyesini dahil etmişlerdir. Yapılan bu araştırmanın nitel bulguları tam olarak nicel bulguyu da desteklemektedir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; öğretim üyelerinin yaptıkları işi; denge anlayışı, işin kendisi, işte kendini algılama ve katkı anlayışı sıralamasına göre “tamamen” düzeyinde anlamalı bulmakta ve bu işten tam anlamıyla tatmin olduklarını ifade etmektedirler. Ayrıca öğretim üyelerinden kıdemleri ilerleyenlerin (profesör) işlerini daha anlamalı buldukları söylenmektedir. Yaptıkları araştırmada elde ettiği bu bulgularda; öğretim üyelerinin işlerini anlamalı buldukları ve mesleki doyum elde ettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Tunç (2019) “İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi” adlı araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumlarının oldukça yüksek olduğu yaşam memnuniyetlerinin ise orta düzeyde olduğu gözlenmiştir. İşin doyumunu açısından bakıldığında öğretmenlerin sadece eğitim düzeyleri ve hizmet süreleri bakımından; yaşamdan memnun olma durumlarına bakıldığında ise sadece yaş değişkeni açısından bir farklılık bulunmuştur. Özellikle 30 yaş altı yeni göreve başlayan öğretmenler hayatı daha mutlu daha aktif ve anlamalı görürken, 40 yaş üstü öğretmenlerin hayatı daha monoton yaşadıkları görülmüştür. İş doyumunu açısından lisans mezunlarının içsel doyumlarının oldukça fazla olduğu görülürken, lisansüstü mezunların MEB tarafından beklentilerinin tam olarak karşılanamaması nedeniyle iş doyumlarında düşüş gözlenmektedir.

Göçen ve Terzi (2019) “Eğitim Örgütleri İçin Anlamalı İş Ölçeği” adlı, Şanlıurfa ilindeki 454 öğretmen ile gerçekleştirdikleri bu araştırmalarında; öğretmenlerin algılarına göre geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş 6 boyutlu yeni bir anlamalı iş ölçeği geliştirip literatüre kazandırmışlardır.

Yapılan bütün çalışmaların sonuçlarında, öğretmenler için ekonomik, sosyal ve psikolojik açılardan hem olumlu hem de olumsuz yönleri ile çok boyutlu bir görüş sergilediği görülmektedir. Öğretmenlerin daha tatmin edici maaş, iyi donanımlı okullar ve daha faydalı olma hissini yaşayabilecekleri çalışma ortamları için isteklerinin sağlanması gerekmektedir. Böylelikle çalışma hayatları daha anlamalı hale gelebilecektir.

Öğretmenlerin yaşamında yaptığı işin anlamı ile ilgili tüm gerçekler göz önüne alındığında; genellikle memnun oldukları sonucuna varılmış ve böylece yaptıkları işi kendilerince hem kutsal hem de anlamalı olarak gördükleri tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modeli, hali hazırda ya da geçmişte olan bir durumu (olay, kişi, nesne) olduğu gibi kendi şartları içinde ifade etmeye çalışmaktır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2012, s. 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Denizli iline bağlı Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 830 öğretmen bulunmaktadır.

Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 350 öğretmen örneklemini oluşturmaktadır. Toplanan anketlerden eksik doldurma nedeniyle bazı anketler çıkarılmış ve 312 öğretmenin verileri kullanılabilmiştir.

Katılımcılara ilişkin veriler tablo 3.2.1’de verilmiştir.

Tablo 3.2.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	177	56,7
	Erkek	135	43,3
Yaş	20-30	50	16,0
	31-40	137	43,9
	41-50	88	28,2
	51 ve üzeri	37	11,9
Medeni Durum	Evli	264	84,6
	Bekâr	48	15,4
Görev Unvanı	Öğretmen	274	87,8
	Yönetici	38	12,2
Görev Yaptıkları Kademe	Okulöncesi-İlkokul	99	31,7
	Ortaokul	69	22,1

Devamı arka sayfada.

Tablo 3.2.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı (Devamı)*

	Lise	144	46,2
Eğitim Düzeyi	Lisans	282	90,4
	Lisans Üstü	30	9,6
	Okul Öncesi-Sınıf-Özel Eğitim	91	29,2
Branş	Yabancı Dil	39	12,5
	Sayısal Dersler	51	16,3
	Sözel Dersler	91	29,2
	Meslek Dersleri-Bilişim Teknolojileri	40	12,8
	0-10	106	34,0
Kıdem	11-20	120	38,5
	21 ve üzeri	86	27,6
	Eğitim Fakültesi	257	72,4
Mezun Olunan Fakülte	Diğer	55	17,6

Tablo 3.2.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 56,7'sinin kadın; % 43,3'ünün erkek olduğu görülmüştür. Yaş olarak % 43,9'unun 31-40 yaş aralığında olduğu ve bunu % 28,2 ile 41-50 yaş aralığındakilerin izlediği görülürken en az katılımcı yaş aralığının ise % 11,9 ile 51 yaş ve üzerindeki olanların oluşturduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun medeni durum olarak % 84,6'sının evli olduğu görülürken çok az katılımcıların ise % 15,4'ünün bekâr olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görev unvanı olarak büyük çoğunluğunun % 87,8'inin öğretmen oldukları çok az katılımcının % 12,2'sinin yönetici olduğu görülmüştür. Ayrıca; öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine bakıldığında % 46,2'inin liselerde çalıştığı ve bunu % 31,7 ile okulöncesi ve ilkökullarda çalışanların izlediği görülürken en az katılımcının ise % 22,1 ile ortaokullarda çalıştığı görülmüştür. Öğretmenlerin büyük kısmının % 90,4'ünün lisans mezunu olduğu ve % 9,6'sının lisansüstü mezunu olduğu ve genel itibariyle eğitim düzeyinin istenilen düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin branş dağılımına bakıldığında % 29,2'şerlik kısmının okulöncesi, sınıf, özel eğitim ve sözel dersler (Resim, Müzik, Beden eğitimi) branşından olduğu, bunu % 16,3 ile sayısal dersler branşından olanların izlediği görülürken en az katılımcının da %12,5 ile yabancı dil branş öğretmenlerine ait olduğu ve branş çeşitliliğinin sağlandığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında; % 38,5'inin 11-20 yıl aralığında olduğu ve bunu % 34,0 ile 0-10 aralığında kıdemi olanların izlediği görülürken en az katılımcı kıdem aralığının ise % 27,6 ile 21 yıl üzeri kıdemi olanların

oluşturduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre dağılımının % 72,4'ünün eğitim fakültesinden mezun olduğu, % 17,6'sının diğer fakültelerden mezun olduğu görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel ve Mesleki Bilgiler” ve “Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği ” olmak üzere 2 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgileri içeren (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Görev Unvanı, e) Görev Yaptığı Öğretim Kademesi, f) Öğrenim Durumu, g) Branşı, h) Kıdemi ve ı) Mezun Olduğu Fakülte olmak üzere 9 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde, Toptaş (2016) tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 31 madde ve 6 faktörden oluşmakta 5’li Likert tipinde “Pek Çok (5)”, “Çok (4)”, “Orta Düzeyde (3)”, “Az (2)” ve “Hiç (1)” şeklinde uygulanmış ve puanlanmıştır. Yapılan 31 maddenin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı, ölçeğin toplamı için 0,940 olarak bulunmuştur (Toptaş, 2016). *İşle Bütünleşme* boyutu beş maddeden oluşmakta ve boyutun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.90 olarak hesaplanmıştır. *Mesleki Gelişim* boyutu altı maddeden oluşmakta ve boyutun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.90 olarak hesaplanmıştır. *Hizmet İdeali* boyutu sekiz maddeden oluşmakta ve boyutun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. *Özerklik* boyutu üç maddeden oluşmakta ve boyutun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.78 olarak hesaplanmıştır. *Tanınma* boyutu üç maddeden oluşmakta ve boyutun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.73 olarak hesaplanmıştır. *Sosyal İlişkiler* boyutu altı maddeden oluşmakta ve boyutun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0.87 olarak hesaplanmıştır. Görüldüğü üzere ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu ve araştırmanın amacını ortaya çıkarmaya yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

2019-2020 eğitim öğretim yılında Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar SPSS 20 istatistik paket programına kodlanarak yüklenmiştir.

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri Tablo 3.4.1’de verilmiştir.

Tablo 3.4.1. Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İşle bütünleşme Alt Boyutu	-,05	-,70
Mesleki Gelişim Alt Boyutu	-,07	-,28
Hizmet İdeali Alt Boyutu	,17	-,72
Özerklik Alt Boyutu	,06	-,66
Tanınma Alt Boyutu	-,52	-,22
Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	-,14	-,43
İşin Anlamlılığı Toplam	-,10	-,43

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakıldığında tabloda gösterilen veriler elde edilmiştir. Elde edilen bulguların -2 ile +2 değerleri arasında yer almasından dolayı verilerin normal dağıldığı kabul edilerek analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Grup ortalamaları karşılaştırmada; iki kategorik değişkenlerde normal dağılım gösterenler için t testi; üç ya da daha fazla kategorik değişkenlerde normal dağılım gösterenler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Anlamlı fark çıkması halinde ise Post Hoc Tukey ve Post Hoc Scheffe testleri kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi .005 olarak alınmıştır.

Ölçek ortalama puanlarını değerlendirmek için “İşin Anlamlılığı Ölçeği” için her 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4:5=0,80); bulunan sayı seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek:

1,00 – 1,80 Hiç

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta

3,41 – 4,20 Çok

4,21 – 5,00 Pek Çok şeklinde yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın katılımcılarına ve alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Alt problemde Denizli ili Acıpayam ilçesinde bulunan kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algıları ve (a) İşle Bütünleşme Alt Boyutu, (b) Mesleki Gelişim Alt Boyutu, (c) Hizmet İdeali Alt Boyutu, (d) Özerklik Alt Boyutu, (e) Tanınma Alt Boyutu, (f) Sosyal İlişkiler alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

“2. Alt problemde Denizli ili Acıpayam ilçesinde bulunan kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına ilişkin algıları; a. cinsiyet, b. yaş, c. medeni durum, d. görev unvanı, e. görev yaptığı öğrenim kademesi, f. kıdem, g. branş, h. mezun olunan fakülte ve 1. eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu iki alt problemlere ilişkin bulgulara değinilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Denizli ili Acıpayam ilçesinde bulunan kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algıları ve (a) İşle Bütünleşme Alt Boyutu, (b) Mesleki Gelişim Alt Boyutu, (c) Hizmet İdeali Alt Boyutu, (d) Özerklik Alt Boyutu, (e) Tanınma Alt Boyutu, (f) Sosyal İlişkiler alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu alt probleme verilen cevaplar toplanıp analiz edilerek tablolarla ifade edilen sonuçlar elde edilmiştir. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algıları ilişkin görüşlerine ait ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarına ilişkin betimleyici istatistikleri Tablo 4.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin İşlerini Anlamli Bulma Alt Boyutları ve Toplam Puana Ait Betimleyici İstatistikler

Alt Boyutlar	N	\bar{X}	s	Düzye
İşle Bütünleşme	312	3,88	,87	Çok
Mesleki Gelişim	312	3,88	,87	Çok
Hizmet İdeali	312	4,30	,56	Pek Çok
Özerklik	312	3,76	,95	Çok
Tanınma	312	3,24	1,05	Orta
Sosyal İlişkiler	312	3,91	,72	Çok
İşin Anlamlılığı	312	3,81	,62	Çok
Toplam				

Tablo 4.1.1. incelendiğinde ve yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin işle bütünleşme alt boyutuna ilişkin genel ortalamının ($\bar{X}=3,88$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işlerini anlamli bulma işle bütünleşme alt boyutunda algılarının “çok” derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin işleriyle bütünleştikleri kendi değerleri ile öğretmenlik değerlerinin uyumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin genel ortalamının ($\bar{X}=3,88$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin işlerini anlamli bulmada mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının “çok” derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini öğretmenlik mesleği açısından önemli buldukları, meslekte ilerleme ve kapasitesini büyük ölçüde gerçekleştirmeye çalıştıkları şeklinde değerlendirilebilir.

Hizmet ideali alt boyutuna ilişkin genel ortalamının ($\bar{X}=4,30$) ortalama ile “pek çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının “pek çok” derecesinde olduğu, öğretmenlik mesleğinin diğer hizmet alanlarından farklı olarak bir ideal mesleği olduğu, yüce bir amaca hizmet ettiği, topluma yararlı olma ve katkılar sağlama bakımlarından ön planda olduğu söylenebilir. Ayrıca bu mesleği seçen kişilerin küçük çocuklara hizmet etmesinden dolayı bu mesleği daha değerli bulduğu ve sürekli olarak okula devam etme isteği içinde oldukları sonucuna varılabilir.

Özerklik alt boyutuna ilişkin genel ortalamının ($\bar{X}=3,76$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin özerklik alt boyutuna ilişkin

algılarının “çok” derecesinde ve yüksek olduğu; işlerini anlamlı gördükleri, kendilerini özerk buldukları ve söz sahibi olduğunu düşündükleri sonucuna varılabilir.

Tanınma alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{X}=3,24$) ortalama ile “orta ” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının “orta” derecesinde ve ortalama düzeyde olduğu, okul içinde ve dışında saygınlık kazanmadıkları, takdir görmedikleri ve çok fazla statü sağlamadıkları söylenebilir.

Sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{X}=3,91$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmada sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının “çok” derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin sosyal ilişkilerinin iyi olduğu diğer insanlarla rahat iletişim kurdukları ve işbirliği içinde oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ilişkin genel ortalamanın ($\bar{X}=3,81$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ilişkin algılarının çok derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin işlerini önemli ve anlamlı buldukları yaptıkları eğitim öğretim faaliyetlerinin önemini farkında oldukları şeklinde değerlendirilebilir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “2. Denizli ili Acıpayam ilçesinde bulunan kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ve alt boyutlarına ilişkin algıları; a. cinsiyet, b. yaş, c. medeni durum, d. görev unvanı, e. görev yaptığı öğrenim kademesi, f. kıdem, g. brans, h. mezun olunan fakülte ve 1. eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algıları ilişkin görüşleri farklı değişkenlere göre değişip/değişmediği analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.1. Öğretmenlerin İşlerini Anlamli Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	Sd	t	p
İşle Bütünleşme	Kadın	177	3,94	,86	,06	1,29	,19
	Erkek	135	3,81	,89	,07		
Mesleki Gelişim	Kadın	177	3,29	,90	,06	-,01	,98
	Erkek	135	3,29	,85	,07		
Hizmet İdeali	Kadın	177	4,32	,58	,04	,68	,48
	Erkek	135	4,28	,53	,04		
Özerklik	Kadın	177	3,73	,96	,07	-,51	,60
	Erkek	135	3,79	,95	,08		
Tanınma	Kadın	177	3,27	1,04	,07	,67	,49
	Erkek	135	3,19	1,07	,09		
Sosyal İlişkiler	Kadın	177	3,93	,78	,05	,52	,60
	Erkek	135	3,89	,63	,05		
İşin Anlamlılığı Toplam	Kadın	177	3,83	,64	,04	,59	,55
	Erkek	135	3,78	,60	,05		

* $p>0,05$

Tablo 4.1.2.1'e Bağımsız Örneklem T Testi analizi sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t=1,29$; $p>0,05$); mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,01$; $p>0,05$); hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t=,68$; $p>0,05$); özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,51$; $p>0,05$); tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= ,67$; $p>0,05$); sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= ,52$; $p>0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının cinsiyete göre 0,05 manidarlık düzeyinde farklılık göstermediği ($t= ,59$; $p>0,05$) görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak bütün alt boyutlar ve genel olarak öğretmenlerin cinsiyetinin öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ilişkin görüşleri üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir. Başka ifadeyle öğretmenlerin kadın ya da erkek olması öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ilişkin görüşleri farklılaştırmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının yaşa göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.2’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.2. *Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Yaşa Göre Varyans (ANOVA) Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	s	F	p	Fark
İşle Bütünleşme	20-30 yaş	50	4,00	,77	,98	,39	Yok
	31-40 yaş	137	3,82	,86			
	41-50 yaş	88	3,85	,98			
	51 yaş ve üzeri	37	4,04	,72			
Mesleki Gelişim	20-30 yaş	50	3,35	,90	,96	,40	Yok
	31-40 yaş	137	3,21	,90			
	41-50 yaş	88	3,28	,89			
	51 yaş ve üzeri	37	3,48	,73			
Hizmet İdeali	20-30 yaş	50	4,28	,56	,61	,60	Yok
	31-40 yaş	137	4,27	,57			
	41-50 yaş	88	4,35	,56			
	51 yaş ve üzeri	37	4,38	,52			
Özerklik	20-30 yaş	50	3,74	1,00	,61	,60	Yok
	31-40 yaş	137	3,75	,92			
	41-50 yaş	88	3,70	1,00			
	51 yaş ve üzeri	37	3,95	,91			
Tanınma	20-30 yaş	50	3,16	,87	,50	,68	Yok
	31-40 yaş	137	3,18	1,08			
	41-50 yaş	88	3,31	1,09			
	51 yaş ve üzeri	37	3,36	1,07			
Sosyal İlişkiler	20-30 yaş	50	3,85	,77	,77	,50	Yok
	31-40 yaş	137	3,91	,72			
	41-50 yaş	88	3,88	,72			
	51 yaş ve üzeri	37	4,07	,64			
İşin Anlamlılığı Toplam	20-30 yaş	50	3,81	,57	,83	,47	Yok
	31-40 yaş	137	3,77	,63			
	41-50 yaş	88	3,81	,68			
	51 yaş ve üzeri	37	3,95	,54			

*p>0,05

Tablo 4.1.2.2 incelendiğinde yapılan Anova Testi sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediğine bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği (F= ,98; p>0,05), mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık

göstermediği ($F= ,96$; $p>0,05$), hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F= ,61$; $p>0,05$), özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F= ,61$; $p>0,05$), tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F= ,50$; $p>0,05$), sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F= ,77$; $p>0,05$) ve Öğretmenlere göre işin anlamlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık ($F= ,83$; $p>0,05$) görülmemiştir. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin yaşı ne olursa olsun işlerini anlamlı bulmaya ilişkin algılarının alt boyutlar da dahil olmak üzere aynı ya da benzer olduğu ve yaş farklılıklarının öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarına ilişkin olarak herhangi bir farklılık yaratmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni duruma göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.3'te verilmiştir.

Tablo 4.1.2.3. *Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek	Medeni Durum	N	\bar{X}	s	Sd	t	p
İşle Bütünleşme	Evli	264	3,91	,87	,05	1,39	,16
	Bekar	48	3,72	,87	,12		
Mesleki Gelişim	Evli	264	3,30	,86	,05	,46	,64
	Bekar	48	3,23	,97	,14		
Hizmet İdeali	Evli	264	4,30	,55	,03	-,14	,88
	Bekar	48	4,32	,59	,08		
Özerklik	Evli	264	3,74	,94	,05	-,88	,37
	Bekar	48	3,87	1,00	,14		
Tanınma	Evli	264	3,23	1,05	,06	-,40	,68
	Bekar	48	3,29	1,03	,14		
Sosyal İlişkiler	Evli	264	3,91	,69	,04	-,03	,97
	Bekar	48	3,92	,84	,12		
İşin Anlamlılığı Toplam	Evli	264	3,81	,61	,03	,20	,84
	Bekar	48	3,79	,67	,09		

* $p>0,05$

Tablo 4.1.2.3'de yapılan Bağımsız Örneklem T Testi analizi sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t=1,39$; $p>0,05$); mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= ,46$; $p>0,05$); hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,14$; $p>0,05$); özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,88$; $p>0,05$); tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,40$; $p>0,05$); sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,03$; $p>0,05$) görülmüştür. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının medeni durum göre 0,05 manidarlık düzeyinde farklılık göstermediği ($t= ,20$; $p>0,05$) görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak bütün alt boyutlar ve genel olarak öğretmenlerin medeni durumu evli ya da bekar ne olursa olsun öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları üzerinde ve alt boyutlarda görüşlerinin herhangi bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durumu her ne olursa olsun işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarda aynı-benzer düşüncede oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının görev unvanına göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.4'te verilmiştir.

Tablo 4.1.2.4. *Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Görev Unvanına Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek	Görev Unvanı	N	\bar{X}	s	Sd	t	p
İşle Bütünleşme	Öğretmen	274	3,89	,88	,05	,65	,51
	Okul yöneticisi	38	3,80	,77	,12		
Mesleki Gelişim	Öğretmen	274	3,29	,89	,05	,17	,86
	Okul yöneticisi	38	3,26	,77	,12		
Hizmet İdeali	Öğretmen	274	4,30	,56	,03	-,07	,94
	Okul yöneticisi	38	4,31	,53	,08		
Özerklik	Öğretmen	274	3,72	,95	,05	-1,81	,07
	Okul yöneticisi	38	4,02	,95	,15		
Tanınma	Öğretmen	274	3,22	1,06	,06	-,90	,36
	Okul yöneticisi	38	3,38	1,00	,16		
Sosyal İlişkiler	Öğretmen	274	3,88	,73	,04	-2,41	,01
	Okul yöneticisi	38	4,17	,51	,08		
İşin Anlamlılığı Toplam	Öğretmen	274	3,80	,64	,03	-,77	,44
	Okul yöneticisi	38	3,88	,52	,08		

* $p>0,05$

Tablo 4.1.2.4'de yapılan Bağımsız Örneklem T Testi analizi sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının görev unvanına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= ,65$; $p>0,05$); mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= ,1$; $p>0,05$); hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,07$; $p>0,05$); özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -1,81$; $p>0,05$); tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= -,90$; $p>0,05$) görülürken; sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t=-2,41$; $p>0,05$) görülmüştür. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının görev unvanına göre 0,05 manidarlık düzeyinde farklılık göstermediği ($t= -,77$; $p>0,05$) görülmüştür.

Bu bulgulardan yola çıkarak sosyal ilişkiler alt boyutu hariç, bütün alt boyutlar ve genel olarak öğretmenlerin görev unvanının öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları üzerinde ve alt boyutlarda herhangi bir farklılık oluşturmadığı ve öğretmenlerin görev unvanı ne olursa olsun öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarda aynı-benzer olduğu söylenebilir. Sosyal ilişkiler alt boyutunda sıra ortalamalarına bakıldığında okul yöneticilerinin öğretmenlere göre işlerini daha çok anlamlı buldukları görülmüştür. Okul yöneticilerinin toplumun farklı kesimleriyle sürekli iletişim halinde olmaları ve iş birliği yapmaları gereği işlerini daha anlamlı buldukları sonucuna varılabilir. Ayrıca yöneticilerin okul içinde ve dışında sürekli iletişim içinde olmaları ve okul içindeki öğretmenlerle sürekli diyalog halinde ve iyi ilişkiler içinde bulunmaları gerekliliğinin etkili olduğu da söylenebilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının görev yaptığı öğretim kademesine göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.5'te verilmiştir.

Tablo 4.1.2.5. Öğretmenlerin İşlerini Anlamli Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algularının Görev Yaptığı Öğretim Kademesine Göre Varyans (ANOVA) Analizi

Alt Boyutlar ve Ölçek	Görev Yaptığı Öğretim Kademesi	N	\bar{X}	s	F	p	Fark
İşle Bütünleşme	Okulöncesi-İlkokul	99	3,91	,83	,29	,74	Yok
	Ortaokul	69	3,93	,83			
	Lise	144	3,84	,92			
Mesleki Gelişim	Okulöncesi-İlkokul	99	3,37	,90	,72	,48	Yok
	Ortaokul	69	3,29	,97			
	Lise	144	3,23	,82			
Hizmet İdeali	Okulöncesi-İlkokul	99	4,49	,50	8,15	,00	1-2; 1-3
	Ortaokul	69	4,24	,59			
	Lise	144	4,21	,55			
Özerklik	Okulöncesi-İlkokul	99	3,91	,96	1,89	,15	Yok
	Ortaokul	69	3,71	1,01			
	Lise	144	3,68	,91			
Tanınma	Okulöncesi-İlkokul	99	3,33	1,02	1,72	,18	Yok
	Ortaokul	69	3,03	1,09			
	Lise	144	3,27	1,04			
Sosyal İlişkiler	Okulöncesi-İlkokul	99	4,08	,72	4,66	,01	1-3
	Ortaokul	69	3,92	,78			
	Lise	144	3,79	,67			
İşin Anamlılığı	Okulöncesi-İlkokul	99	3,93	,62	2,92	,05	Yok
	Ortaokul	69	3,77	,65			
	Lise	144	3,74	,60			
Toplam							

*p>0,05

1. Okulöncesi, İlkokul 2. Ortaokul 3. Lise

Tablo 4.1.2.5 incelendiğinde yapılan Anova Testi sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamli bulmaya yönelik algularının görev yaptığı öğretim kademesi değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediğine Post Hoc Scheffe testiyle bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algularının anlamli farklılık göstermediği (F= ,29; p>0,05), mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algularının anlamli farklılık göstermediği (F= ,72; p>0,05), özerklik alt boyutuna ilişkin algularının anlamli farklılık göstermediği (F= 1,89; p>0,05), tanınma alt boyutuna ilişkin algularının anlamli farklılık

göstermediği ($F= 1,72$; $p>0,05$) ve öğretmenlere göre işin anlamlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık ($F= 2,92$; $p>0,05$) görülmemiştir. Ancak sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F= 4,66$; $p<0,05$) ve hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F= 8,15$; $p<0,05$) görülmüştür. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin genel olarak işlerini anlamlı bulmaya ilişkin algıları ile sosyal ilişkiler ve hizmet ideali boyutları dışındaki alt boyutlarda dahil olmak üzere aynı ya da benzer olduğu ve görev yaptıkları öğretim kademesine göre herhangi bir farklılık olmadığı ancak sosyal ilişkiler ve hizmet ideali alt boyutlarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının kıdeme göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.6'da verilmiştir.

Tablo 4.1.2.6. *Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Kıdeme Göre Varyans (ANOVA) Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek	Kıdem	N	\bar{X}	s	F	p	Fark
İşle Bütünleşme	0-10 yıl	106	3,96	,81	3,58	,02	2-3
	11-20 yıl	120	3,72	,91			
	21 yıl ve üzeri	86	4,01	,85			
Mesleki Gelişim	0-10 yıl	106	3,29	,84	3,42	,03	2-3
	11-20 yıl	120	3,15	,94			
	21 yıl ve üzeri	86	3,47	,80			
Hizmet İdeali	0-10 yıl	106	4,26	,54	2,30	,10	Yok
	11-20 yıl	120	4,26	,59			
	21 yıl ve üzeri	86	4,42	,52			
Özerklik	0-10 yıl	106	3,76	,94	3,49	,03	2-3
	11-20 yıl	120	3,61	,97			
	21 yıl ve üzeri	86	3,96	,92			
Tanınma	0-10 yıl	106	3,17	,98	3,50	,03	2-3
	11-20 yıl	120	3,11	1,05			
	21 yıl ve üzeri	86	3,49	1,05			
Sosyal İlişkiler	0-10 yıl	106	3,85	,73	3,42	,03	1-3;2-3
	11-20 yıl	120	3,85	,73			
	21 yıl ve üzeri	86	4,08	,65			
İşin Anlamlılığı Toplam	0-10 yıl	106	3,79	,59	4,64	,010	2-3
	11-20 yıl	120	3,70	,65			
	21 yıl ve üzeri	86	3,97	,59			
* $p>0,05$	1. 01-10 yıl		2.11-20 yıl		3.21 yıl ve üzeri		

Tablo 4.1.2.6 incelendiğinde yapılan Anova Testi neticesinde öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediğine Post Hoc Tukey testiyle bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F=3,58$; $p<0,05$), mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F=3,42$; $p<0,05$), özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F=1,89$; $p<0,05$), tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F=3,50$; $p<0,05$), sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F=3,42$; $p<0,05$) ve öğretmenlere göre işin anlamlılık ölçeği anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=4,64$; $p<0,05$) görülmüştür.

Ancak hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F=2,30$; $p>0,05$) görülmüştür. Öğretmenlerin hizmet ideali boyutunda genel itibariyle öğretmenlik mesleğinin yüce bir amaca hizmet ettiğini düşünmeleri ve topluma fayda sağladığını inanmalarının anlamlı farklılık oluşturmamasının nedenleri olarak gösterilebilir. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin hizmet ideali boyutunda işlerini anlamlı bulmaya ilişkin algıları kıdeme göre farklılık göstermediği ancak diğer boyutlar ile ölçeğin geneli işlerini anlamlı bulmada öğretmen algılarının kıdeme göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Grup ortalamaları incelendiğinde alt boyutlara ve işi anlamlı bulmaya yönelik öğretmen algılarının kıdem arttıkça genel olarak yükseldiği ve tüm alt boyutlara bakıldığında kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin hizmet ideali boyutunda en yüksek ortalamaya ulaştıkları görülmektedir. Kıdem yılı artan öğretmenlerin mesleğinde daha bütünleştikleri, çevreleriyle daha sosyal ilişkiler kurdukları, işlerini yaparken kendilerini daha özerk gördükleri söylenebilir. Ayrıca kıdem yıllarının artmasının daha saygınlık kazandırılma ve takdir edilme gibi düşünceleri de beraberinde getirdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının branşa göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.7’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.7. Öğretmenlerin İşlerini Anlamalı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Branşa Göre Varyans (ANOVA) Analizi

Alt Boyutlar ve Ölçek	Branş	N	\bar{X}	s	F	p	Fark
İşle Bütünleşme	Okulöncesi, Sınıf, Özel Eğitim	91	3,92	,81	2,08	,08	Yok
	Yabancı dil	39	3,98	,85			
	Sayısal dersler	51	3,81	,93			
	Sözel dersler	91	3,98	,86			
	Meslek Dersleri	40	3,55	,93			
Mesleki Gelişim	Okulöncesi, Sınıf, Özel Eğitim	91	3,32	,87	1,06	,37	Yok
	Yabancı dil	39	3,46	,94			
	Sayısal dersler	51	3,10	,94			
	Sözel dersler	91	3,32	,88			
	Meslek Dersleri	40	3,21	,71			
Hizmet İdeali	Okulöncesi, Sınıf, Özel Eğitim	91	4,45	,51	2,80	,02	1-5
	Yabancı dil	39	4,33	,68			
	Sayısal dersler	51	4,18	,63			
	Sözel dersler	91	4,28	,51			
	Meslek Dersleri	40	4,16	,49			
Özerklik	Okulöncesi, Sınıf, Özel Eğitim	91	3,93	,91	1,86	,11	Yok
	Yabancı dil	39	3,74	1,02			
	Sayısal dersler	51	3,50	1,07			
	Sözel dersler	91	3,80	,93			
	Meslek Dersleri	40	3,62	,87			
Tanınma	Okulöncesi, Sınıf, Özel Eğitim	91	3,32	,98	,67	,60	Yok
	Yabancı dil	39	3,38	1,03			
	Sayısal dersler	51	3,07	1,21			
	Sözel dersler	91	3,19	1,02			
	Meslek Dersleri	40	3,22	1,03			
Sosyal İlişkiler	Okulöncesi, Sınıf, Özel Eğitim	91	4,08	,71	1,85	,11	Yok
	Yabancı dil	39	3,87	,87			
	Sayısal dersler	51	3,88	,71			
	Sözel dersler	91	3,82	,69			
	Meslek Dersleri	40	3,84	,60			
İşin Anlamlılığı Toplam	Okulöncesi, Sınıf, Özel Eğitim	91	3,91	,60	1,73	,14	Yok
	Yabancı dil	39	3,87	,74			
	Sayısal dersler	51	3,68	,67			
	Sözel dersler	91	3,80	,59			
	Meslek Dersleri	40	3,67	,54			
*p>0,05	1. Okulöncesi, sınıf, özel eğitim		2. Yabancı dil		3.		Sayısal dersler
	4. Sözel Dersler		5. Meslek Dersleri				

Tablo 4.1.2.7 yapılan Anova Testi sonucuna göre öğretmenlerin işlerini anlamalı bulmaya yönelik algılarının branş değişkenine göre farklılık gösterip/göstermediğine Post Hoc Tukey testiyle bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F= 2,08$; $p>0,05$), mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F=1,06$; $p>0,05$), özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F=1,86$; $p>0,05$), tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F= ,67$; $p>0,05$), sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($F= 1,85$; $p>0,05$) ve öğretmenlere göre işin anlamlılık ölçeği anlamlı bir farklılık göstermediği ($F= 1,73$; $p>0,05$) görülmüştür. Ancak hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($F= 2,80$; $p>0,05$) görülmüştür. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin branşı ne olursa olsun işlerini anlamlı bulmaya ilişkin algıları ve hizmet ideali alt boyutu hariç diğer alt boyutların tamamı dahil olmak üzere aynı ya da benzer olduğu ve branş farklılıklarının işlerini anlamlı bulmada herhangi bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının mezun olunan fakülteye göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.8'de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.8. Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Mezun Olunan Fakülteye Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Ölçek	Mezun Olunan Fakülte	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																																																																											
İşle Bütünleşme	Eğitim Fakültesi	257	3,91	,87	,05	1,08	,28																																																																											
	Diğer	55	3,77	,85	,11			Mesleki Gelişim	Eğitim Fakültesi	257	3,32	,91	,05	1,31	,18	Diğer	55	3,14	,70	,09	Hizmet İdeali	Eğitim Fakültesi	257	4,34	,56	,03	2,66	,00	Diğer	55	4,12	,55	,07	Özerklik	Eğitim Fakültesi	257	3,80	,97	,06	1,65	,10	Diğer	55	3,56	,84	,11	Tanınma	Eğitim Fakültesi	257	3,29	1,06	,06	1,97	,04	Diğer	55	2,98	,94	,12	Sosyal İlişkiler	Eğitim Fakültesi	257	3,96	,72	,04	2,62	,00	Diğer	55	3,68	,66	,09	İşin Anlamlılığı Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,85	,63	,03	2,37	,01	Diğer	55
Mesleki Gelişim	Eğitim Fakültesi	257	3,32	,91	,05	1,31	,18																																																																											
	Diğer	55	3,14	,70	,09			Hizmet İdeali	Eğitim Fakültesi	257	4,34	,56	,03	2,66	,00	Diğer	55	4,12	,55	,07	Özerklik	Eğitim Fakültesi	257	3,80	,97	,06	1,65	,10	Diğer	55	3,56	,84	,11	Tanınma	Eğitim Fakültesi	257	3,29	1,06	,06	1,97	,04	Diğer	55	2,98	,94	,12	Sosyal İlişkiler	Eğitim Fakültesi	257	3,96	,72	,04	2,62	,00	Diğer	55	3,68	,66	,09	İşin Anlamlılığı Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,85	,63	,03	2,37	,01	Diğer	55	3,63	,55	,07										
Hizmet İdeali	Eğitim Fakültesi	257	4,34	,56	,03	2,66	,00																																																																											
	Diğer	55	4,12	,55	,07			Özerklik	Eğitim Fakültesi	257	3,80	,97	,06	1,65	,10	Diğer	55	3,56	,84	,11	Tanınma	Eğitim Fakültesi	257	3,29	1,06	,06	1,97	,04	Diğer	55	2,98	,94	,12	Sosyal İlişkiler	Eğitim Fakültesi	257	3,96	,72	,04	2,62	,00	Diğer	55	3,68	,66	,09	İşin Anlamlılığı Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,85	,63	,03	2,37	,01	Diğer	55	3,63	,55	,07																							
Özerklik	Eğitim Fakültesi	257	3,80	,97	,06	1,65	,10																																																																											
	Diğer	55	3,56	,84	,11			Tanınma	Eğitim Fakültesi	257	3,29	1,06	,06	1,97	,04	Diğer	55	2,98	,94	,12	Sosyal İlişkiler	Eğitim Fakültesi	257	3,96	,72	,04	2,62	,00	Diğer	55	3,68	,66	,09	İşin Anlamlılığı Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,85	,63	,03	2,37	,01	Diğer	55	3,63	,55	,07																																				
Tanınma	Eğitim Fakültesi	257	3,29	1,06	,06	1,97	,04																																																																											
	Diğer	55	2,98	,94	,12			Sosyal İlişkiler	Eğitim Fakültesi	257	3,96	,72	,04	2,62	,00	Diğer	55	3,68	,66	,09	İşin Anlamlılığı Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,85	,63	,03	2,37	,01	Diğer	55	3,63	,55	,07																																																	
Sosyal İlişkiler	Eğitim Fakültesi	257	3,96	,72	,04	2,62	,00																																																																											
	Diğer	55	3,68	,66	,09			İşin Anlamlılığı Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,85	,63	,03	2,37	,01	Diğer	55	3,63	,55	,07																																																														
İşin Anlamlılığı Toplam	Eğitim Fakültesi	257	3,85	,63	,03	2,37	,01																																																																											
	Diğer	55	3,63	,55	,07																																																																													

* $p>0,05$

Tablo 4.1.2.8’de Bağımsız Örneklem T Testi analizi sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının mezun oldukları fakülteye göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t=1,08$; $p>0,05$); mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= 1,31$; $p>0,05$); özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık göstermediği ($t= 1,65$; $p>0,05$) görülürken; hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t= 2,66$; $p<0,05$); tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t= 1,97$; $p<0,05$) görülürken; sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t=2,62$; $p<0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının mezun oldukları fakülteye göre 0,05 manidarlık düzeyinde farklılık gösterdiği ($t=2,37$; $p<0,05$) görülmüştür. Eğitim fakültesi mezunlarının diğer fakültelerden mezunlara göre her boyutta anlamlı düzeyde bir fark oluşturduğu işlerini daha anlamlı buldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeyine göre değişip/değişmediğine ilişkin analizler tablo 4.1.2.9’da verilmiştir.

Tablo 4.1.2.9. Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Ölçek	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İşle Bütünleşme	Lisans	282	3,94	,84	,05	3,85	,00
	Lisansüstü	30	3,31	,93	,17		
Mesleki Gelişim	Lisans	282	3,37	,83	,04	5,39	,00
	Lisansüstü	30	2,50	,94	,17		
Hizmet İdeali	Lisans	282	4,33	,54	,03	2,49	,01
	Lisansüstü	30	4,06	,64	,11		
Özerklik	Lisans	282	3,80	,94	,05	2,33	,02
	Lisansüstü	30	3,37	,98	,17		
Tanınma	Lisans	282	3,31	1,01	,06	3,83	,00
	Lisansüstü	30	2,55	1,19	,21		
Sosyal İlişkiler	Lisans	282	3,97	,70	,04	4,43	,00
	Lisansüstü	30	3,37	,67	,12		
İşin Anlamlılığı	Lisans	282	3,86	,60	,03	4,91	,00
	Lisansüstü	30	3,29	,61	,11		

* $p>0,05$

Tablo 4.1.2.9'da yapılan Bağımsız Örneklem T Testi sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

İşle bütünleşme alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t=3,85$; $p<0,05$); mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t= 5,39$; $p<0,05$); hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t= 2,49$; $p<0,05$); özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t= 2,33$; $p<0,05$); tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t= 3,83$; $p<0,05$); sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği ($t=4,43$; $p<0,05$) görülmüştür.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının eğitim düzeyine göre 0,05 manidarlık düzeyinde farklılık gösterdiği ($t=4,91$; $p<0,05$) görülmüştür. Buradan hareketle ölçeğin tamamı ve alt boyutların hepsinde öğretmen algılarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında ise; lisans mezunlarının tüm alt boyut ve ölçeğin tamamında lisansüstü mezunlarından daha yüksek ortalamaya sahip oldukları ve lisansüstü mezunlardan daha fazla işlerini anlamlı buldukları görülmüştür. Buradan yola çıkarak eğitim düzeyinin yükselmesinin (doktora ve yüksek lisans mezunları) işlerini anlamlı bulma düzeylerini azalttığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algıları ve bu algıların bazı değişkenlere göre değişip/değişmediği incelenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin işlerini anlamı bulmaya ilişkin genel ortalamanın ($\bar{X}=3,81$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya ilişkin algılarının çok derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin işlerini önemli ve anlamlı buldukları yaptıkları eğitim öğretim faaliyetlerinin önemini farkında oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler bu mesleği hizmet ideali alt boyutu yönünden yani topluma faydalı olması bakımından yüksek düzeyde anlamlı bulurken, en az tanınma boyutunda mesleğini anlamlı buldukları görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu Balcı, Akar ve Öztürk (2019), Balcı ve Ağ (2019) ve Toptaş (2016) araştırmalarındaki katılımcıların işlerini anlamlı buldukları bulgusuyla örtüşmektedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinin niteliğinden ve topluma faydalı olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin kıdeme, eğitim durumuna ve mezun olduğu fakülteye göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturduğu gözlenmiştir. Özellikle mesleğin en üst doyum noktasında olan 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin işleriyle daha bir bütünleştikleri görülürken, fakülte açısından bakıldığında; diğer fakülteden mezun olanların ve lisansüstü mezun öğretmenlerin işleriyle bütünleşme düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Özeskin (2019) ve Toptaş (2016) çalışmalarında da kıdem yılının arttıkça işle bütünleşme oranının fazlaştığı, cinsiyet ve medeni duruma göre bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarına ilişkin olarak alt boyutlara bakıldığında; işle bütünleşme alt boyutuna ilişkin ortalamanın ($\bar{X}=3,88$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma işle bütünleşme alt boyutunda algılarının “çok” derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin işleriyle bütünleştikleri ve özdeşleştikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulguları Özeskin (2019) bulgularıyla tamamen örtüşmektedir. Ayrıca Demirkasimoğlu (2015), öğretmenlerin birçoğunun piyangodan para çıkması halinde işlerine devam edebilecekleri araştırma bulgusu ile öğretmenlerin işle bütünleşme alt boyutunun 3.

maddesine verdikleri cevaplar birebir örtüşmektedir. Yaşamı anlamlı bulan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin de yüksek olduğu bulgusu Balcı ve Ağ (2019) tarafından da ifade edilmiştir.

Mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin ortalamanın ($\bar{X}=3,88$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmada mesleki gelişim alt boyutuna ilişkin algılarının “çok” derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini öğretmenlik mesleği açısından önemli buldukları ve büyük ölçüde gerçekleştirmeye çalıştıkları görülmüştür. Araştırmanın bu bulguları Toptaş (2006) araştırmasındaki elde edilen bulgularla örtüşmemektedir. Elde edilen bulgularda öğretmenlerin birçoğu kariyer basamaklarının tekrardan yapılanarak mesleki gelişim açısından kendileri için daha anlamlı hale getirilmesi düşüncesinde olduklarından bu boyuta “orta” düzeyde anlamlı bulmaktadırlar.

Hizmet ideali alt boyutuna ilişkin ortalamanın ($\bar{X}=4,309$) ortalama ile “pek çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının “pek çok” derecesinde ve çok yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin her hangi bir zorunluluk olmadığı sürece işlerine devam ettikleri görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin diğer hizmet alanlarından farklı olarak ideal ve yüce bir meslek olduğu, topluma sağlayacağı yarar bakımından, maddi unsurlardan çok manevi tarafının ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin işlerini ve çocukları çok sevmesi gibi bulgular Demirkasimoğlu (2015) ve Gün (2017) bulgularıyla da örtüştüğü görülmüştür. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinin topluma hizmet etmesinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özerklik alt boyutuna ilişkin ortalamanın ($\bar{X}=3,76$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin özerklik alt boyutuna ilişkin algılarının “çok” derecesinde anlamlı buldukları, işlerini yaparken kendilerini özerk hissettikleri, söz sahibi oldukları ve kontrolün kendilerinde olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulguları Toptaş (2016) araştırması ile bire bir örtüşmektedir.

Tanınma alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{X}=3,24$) ortalama ile “orta” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretmenlerin tanınma alt boyutuna ilişkin algılarının ortalama düzeyde olduğu, takdir edilme, saygınlık kazanma ve statü gibi dertlerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ocak vd., (2015) öğretmenlik mesleğinin yüksek saygınlık içermesi ve toplum içinde bir statü oluşturması bakımından tercih edilmesi araştırmanın bu bulgularıyla tamamen çelişmektedir. Öğretmenliğin toplum

içerisinde yüksek bir statüde meslek olarak görülmesine rağmen saygınlığının son zamanlarda giderek azalması araştırmanın bu bulgularının tartışılabilir sonuçlarından. Toptaş (2016) araştırmasında, öğretmenlerin velilerin tutumlarından ve öğretmenlik mesleğinin giderek statü ve saygısının azalmasından dolayı verdikleri cevaplar araştırmanın bu bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{X}=3,91$) ortalama ile “çok” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmada sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin algılarının “çok” derecesinde ve yüksek olduğu, öğretmenlerin çevresiyle sosyal ilişkilerinin iyi olduğu toplumun farklı kesimleriyle rahat bir iletişim kurdukları sonucuna ulaşılmıştır. Toptaş (2016) araştırmasında elde edilen bulgularla bu boyut paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının farklı değişkenlere göre değişip/değişmediği analizine bakıldığında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının cinsiyete göre; işle bütünleşme, mesleki gelişim, hizmet ideali, özerklik, tanınma, sosyal ilişkiler ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak bütün alt boyutlar ve genel olarak öğretmenlerin cinsiyetinin kadın ya da erkek olması öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu bulgu Kavgacı (2014), Gün (2017) ve Özeskin’in (2019) araştırma bulgusu olan cinsiyete göre herhangi bir farklılığın oluşmadığı bulgusunu desteklemektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının yaş değişkenine göre; işle bütünleşme, mesleki gelişim, hizmet ideali, özerklik, tanınma, sosyal ilişkiler ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının değişmediği görülmüştür. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin yaşı ne olursa olsun işlerini anlamlı bulmaya ilişkin algılarının alt boyutlar dahil olmak üzere aynı ya da benzer olduğu ve yaş farklılıklarının öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarına ilişkin olarak herhangi bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonuçları Toptaş’ı (2016) destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni duruma göre; işle bütünleşme, mesleki gelişim, hizmet ideali, özerklik, tanınma, sosyal ilişkiler ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak bütün alt boyutlar ve

genel olarak öğretmenlerin medeni durumu evli ya da bekar ne olursa olsun öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları üzerinde ve alt boyutlarda herhangi bir farklılık oluşturmadığı öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarda aynı-benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu Gün (2017) çalışmasında medeni duruma göre fark olmadığı bulgusuyla uyumakta ve onu teyit etmektedir. Fakat çalışma şartları ve evliliğin getirdiği sorumluluklar iş tatminine yönelik medeni durum değişkeni bakımından Karaman'ın (2019) sonuçlarıyla çelişmektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının görev unvanına göre; işle bütünleşme, mesleki gelişim, hizmet ideali, özerklik, sosyal ilişkiler ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının farklılık göstermediği ancak tanınma alt boyutunda farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının görev yaptığı öğretim kademesi değişkenine göre; işle bütünleşme, mesleki gelişim, özerklik, tanınma ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarında bir farklılık görülmemiştir. Ancak sosyal ilişkiler ve hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılığın anaokulu ve ilkökul öğretmenlerinin küçük çocuklara hizmet etmelerindeki duyduğu hazzın fazla olması, ortaokul ve orta öğretim okullarındaki öğretmenlerin ise daha çok sosyal ilişkiler ve iletişim yönünden daha büyük gruplara hitap etmesinden dolayı kaynaklanabilir. Ulaşılan bu bulgu Kavgacı'nın (2014) ilkökul öğretmenlerinin diğer kademedeki öğretmenlere göre işle bütünleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu bulgusuyla uyumadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının kıdem değişkenine göre işle bütünleşme, mesleki gelişim, özerklik, tanınma, sosyal ilişkiler ve öğretmenlere göre işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak hizmet ideali alt boyutunda algılarının kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Ulaşılan bu bulgu Kavgacı'nın (2014) kıdem yılı arttıkça işle bütünleşme düzeyinin de arttığı bulgusuyla uyumamaktadır. Ayrıca Balcı, Akar ve Öztürk (2019) kıdemleri ilerleyen öğretim görevlerinin işlerini daha anlamlı bulduklarını ve yüksek doyum elde ettiklerini ifade etmektedirler.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının branş değişkenine göre işle bütünleşme, mesleki gelişim, özerklik, tanınma, sosyal ilişkiler ve öğretmenlere göre işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak hizmet ideali alt boyutuna ilişkin algılarının anlamlı

farklılık gösterdiği görülmüştür. Özellikle sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre işlerini daha anlamlı buldukları görülmektedir. Bulgular Özeskin (2019) ve Kavgacı (2014) bulgularıyla birebir örtüşmektedir.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının mezun oldukları fakülteye göre; işle bütünleşme, mesleki gelişim, özerklik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak; hizmet ideali, tanınma, sosyal ilişkiler, öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının mezun oldukları fakülteye göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Araştırmada elde edilen bu bulgular Toptaş'ın (2016) mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuyla çeliştiği görülmüştür.

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ve alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre; işle bütünleşme, mesleki gelişim, hizmet ideali, özerklik, tanınma, sosyal ilişkiler ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik genel algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Buradan hareketle ölçeğin tamamı ve alt boyutların tümünde öğretmen algılarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında ise lisans mezunlarının tüm alt boyut ve ölçeğin tamamında lisansüstü mezunlarından daha yüksek ortalamaya sahip oldukları ve lisansüstü mezunlardan daha fazla işlerini anlamlı buldukları tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgular, Kavgacı (2014) ve Tunç'un (2019) eğitim seviyesinin arttıkça öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin azaldığı bulgusuyla çeliştiği görülmektedir. Lisansüstü mezunlarının giderek MEB tarafından beklentilerinin tam olarak karşılanamaması bunun nedenleri arasında gösterilebilir.

5.2. Öneriler

- ❖ Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algı düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir ve öğretmenlerin bu alanlarda hassasiyetini arttırmaya yönelik çalışmalar teşvik edilebilir ve özendirilebilir.
- ❖ Öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça işlerini anlamlı bulmaya yönelik algılarının da artması için gerekli tedbirler alınabilir.
- ❖ Denizli ili Acıpayam ilçesinde yapılan bu çalışma farklı bölgelerde de yapılarak daha farklı sonuçlara ulaşılabilir.

- ❖ Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaya yönelik algıları üzerinden belli bir zaman geçtikten sonra anket uygulaması tekrar yapılarak sonuçlar arasında tekrar bir değişikliğin olup olmadığı gözlemlenebilir.
- ❖ Öğretmenlerin işlerini daha anlamlı bulmaları için onlara maddi yönden doyum sağlanabilir.
- ❖ Öğretmenlere işlerini anlamlı hissettirecek ortamların yaratılması sağlanabilir.
- ❖ Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma ile ilgili görüşleriyle birlikte iş doyumunu, iş ortamı ve motivasyon gibi ilişkili kavramlarla da çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, B., Uzun, N. ve Kışoğlu, M. (2015). The problems experienced by science teachers in their profession and difficulties they are confronted with in science teaching (Fen Bilimleri öğretmenlerinin meslekte karşılaştıkları problemler ve fen öğretiminde yaşadıkları zorluklar). *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1189-1215.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. *Hayef Journal Of Education*, 14(1), 71-88.
- Ariely, D., Kamenica, E. ve Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 67(3), 671-677.
- Ashmos, D. ve Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Avşaroğlu, S., & Mistan, B. (2018). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 10(37), 102-112.
- Aydın, İ. T. D., ve Toptaş, B. Y. *Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri* (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı).
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balay, R. (2014). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A., Akar, F., & Öztürk, İ. (2019). Akademisyenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25(2), 241-284.
- Balcı, O., & Ağ, C. (2019). Journal Of Social And Humanities Sciences Research. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research (Jshsr)*, 6(33), 348-362.
- Basini, S., & Buckley, F. (1997). Employee needs and expectations in the Irish voluntary sector.
- Beadle, R., & Knight, K. (2012). Virtue and meaningful work. *Business Ethics Quarterly*, 22(2), 433-450.
- Bowie, E. N. (1998). A kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 17, 1083-1092.

- Büyükgoze, H., & Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Cansız, H. O. (2019). *Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Chalofsky, N. ve Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- Chalofsky, N. (2010). *Meaningful workplaces: Reframing how and where we work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chen, G. A. (2007). *The meaning of meaningful work: Subject-object meaningfulness in knowledge work* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Michigan, ABD.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Good business: Leadership, flow, and the making of meaning*. New York: Penguin Books.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Teaching profession and features. *Journal of the Institute of Social Sciences*, 19(2), 207-237.
- Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selcuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 189-195.
- Demirkasimoglu, N. (2015). The meaning of work in teachers' lives: A qualitative study. *The Anthropologist*, 22(2), 412-423.
- Dönmez, C. ve Uslu, S. (2014). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının özel alan yeterliklerine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 460-482.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları. *Eğitim Kuram Ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ferguson, H. (2003). Outline of a critical best practice perspective on social work and social care. *The British Journal of Social Work*, 33(8), 1005-1024.
- Fourie, M. ve Deacon, E. (2015). Meaning in work of secondary school teachers: A qualitative study. *South African Journal of Education*, 35(3), 1-8.

- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7. Baskı). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. ve Damon, W. (2001). *Good work: When excellence and ethics meet*. New York: Basic Books.
- Gedik, A., ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, Postitive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.
- Göçen, A., ve Terzi, R. (2019). Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487-1512.
- Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 10(4), 408-431.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21(1), 75-93.
- Harpaz, I. ve Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- İlğan, A., ve Ceviz, H. (2019). Öğretmenlerin Toplumdaki Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Algıları ile Onların Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25(2), 285-338.
- Janik, M. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1008.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karaman, O. (2019). Dershane öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (23. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kavgacı, H., & Çalık, T. (2017). Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin örgütsel ve bireysel değişkenlerle ilişkisi: Bir çoklu aracılık modeli. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), 223-248.

- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Kendall, M. H. (2012). *Workplace spirituality and the motivational power of meaningful work: an experimental study* (Yayımlanmamış doktora tezi). Capella University, Minneapolis.
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M. ve Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124.
- Miller, C. (2008). *Meaningful work over the life course* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fielding Graduate Üniversitesi, Santa Barbara.
- Mitchener, C. P. ve Schmit, E. S. (1998). Making schools meaningful. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 15(5), 335-356.
- Morin, E. (2004). *The meaning of work in modern times*. 10. Dünya İnsan Araştırmaları Yönetimi Konferansı'nda sunulan bildiri. Rio de Janeiro: Brezilya.
- Morse, N. C. ve Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 191-198.
- Mottaz, CJ (1987). Yaş ve iş tatmini. *İş ve Meslekler*, 14 (3), 387-409.
- MOW Uluslararası Araştırma Ekibi. (1987). *Çalışmanın anlamı*. Akademik Pr. 19
- Neck, C. P. ve Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Ocak G., Gündüz M., Özdemir M. A. ve Kaya Ü. (2005). Öğretmenlerde Sosyal Statü Sorunları, XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde Sunulmuş Bildiri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Overell, S. (2008). Inwardness: the rise of meaningful work. *Provocation Series*, 4(2), 1-28.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi, 1- 12.
- Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleğinin İmajı” Hakkındaki Görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.
- Özkeskin, M. (2019). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doctoral Dissertation, Kastamonu Üniversitesi).
- Pienta, R. S. (2004). *The florida state university college of education making sense of teachers' work lives: A qualitative study of teachers in Florida* (Yayımlanmamış doktora tezi). Florida State University, Florida.

- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel*, (1), 311-326.
- Rozelle, K. L. (2004). *Women who make it work: Experiencing authenticity, connectedness, and meaningful work in corporate America* (Yayımlanmamış doktora tezi). The Fielding Graduate Institute, Santa Barbara, California.
- San, B. Ç., & Tok, T. N. (2017). Öğretmenlerin İşle Bütünleşmeleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 355-370.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 68-78.
- Snir, R. (2011). To work or not to work: the measurement of non-financial employment commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 271-278.
- Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337
- Şeren, M., & Özcan, Z. E. (2019). İlk Ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri: Boylamsal Analiz. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(14), 77-89.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Toptaş, B. (2016). Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri Ve İşlerini Anlamlı Bulmalarını Etkileyen Etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 521-542.
- Tummers, L. G. ve Knies, E. (2013). Leadership and meaningful work in the public sector. *Public Administration Review*, 73(6), 859-868.
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).

Ünal, Z. M. (2019). Anlam İhtiyacı: Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumunun Anlamlı İşin Alt-Boyutlarına Katkısı. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 15(1), 157-180.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7469

11

Ek 4. Araştırmada Kullanılacak Ölçekler

Değerli Öğretmen,

Bu ölçek, bilimsel bir çalışmada öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla planlanan tezsiz yüksek lisans tezine veri toplamak için geliştirilmiştir. Birinci bölümde kişisel ve mesleki bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde işin anlamlılık düzeyine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen, her ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyarak başındaki açıklamaya göre katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Araştırmaya sağlayacağınız katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Tülin GÜMÜŞ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
E-posta: tulinbulbul@hotmail.com

BÖLÜM I: KİŞİSEL VE MESLEKİ BİLGİLER

Bu bölümde kişisel ve mesleki bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen, istenen bilgileri uygun yere yazınız.

1. Cinsiyetiniz :	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
2. Yaşınız :.....		
3. Medeni durumunuz :	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar
4. Görev ünvanınız :	<input type="checkbox"/> Öğretmen	<input type="checkbox"/> Okul Yöneticisi (Müdür/Müdür Yardımcısı)
5. Görev yaptığınız öğretim kademesi:	<input type="checkbox"/> Okul öncesi	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise
6. Öğrenim durumunuz:	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora
7. Branşınız:.....		
8 Kıdeminiz(hizmet süreniz):	yıl	
9. Mezun olduğunuz fakülte	<input type="checkbox"/> Eğitim Fakültesi	<input type="checkbox"/> Eğitim Yüksek Okulu <input type="checkbox"/> Diğer



BÖLÜM II

Her bir maddeye ne derece katıldığınızı yalnızca bir kutuyu seçerek belirtiniz ve lütfen yanıtız soru bırakmayınız.

İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Öğretmenlik mesleğini ilgi duyduğum için seçtim.	1	2	3	4	5
2. Başka bir iş yapma şansım olsa bile öğretmenlik yapmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
3. Herhangi bir şans oyununda büyük bir para kazansam dahi öğretmenlik yapmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
4. Bireysel değerlerim ile öğretmenlik mesleğinin değerleri arasında uyum vardır.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenlik tam bana göre bir meslektir.	1	2	3	4	5
6. Öğretmenlik mesleğini sürekli gelişmeye açık olduğu için seçtim.	1	2	3	4	5
7. Öğretmenlik bana meslekte ilerleme imkânı sunuyor.	1	2	3	4	5
8. Öğretmenlik zorlayıcı görevler yerine getirmemi sağlayarak kapasitemi geliştiriyor.	1	2	3	4	5
9. Öğretmenlik bana, meslekî gelişmeme katkı sağlayan hizmet içi eğitim imkânları sağlıyor.	1	2	3	4	5
10. Öğretmenlik beni, yeni yöntem ve teknikler geliştirmeye yönlendiriyor.	1	2	3	4	5
11. Öğretmenlik bireysel amaçlarıma ulaşmama katkı sağlıyor.	1	2	3	4	5
12. Öğretmenlik okula gelirken öğrencilerime yararlı olacağım hissi uyandırdığı için mutlu ediyor.	1	2	3	4	5
13. Zorunlu bir durum olmadıkça işimde devamsızlık yapmıyorum.	1	2	3	4	5
14. Öğretmen olarak topluma yaptığım katkılar, hayatıma değer katıyor.	1	2	3	4	5
15. Öğretmenlik mesleği sayesinde toplumda bir fark yarattığıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
16. Öğretmenlik mesleğinin yüce bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. Öğretmenlik mesleğini daha değerli kılmak adına çok çabalıyorum.	1	2	3	4	5
18. Mesleğime saygımdan dolayı, verilen her görevi dikkatli ve özenli bir şekilde yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
19. Küçük çocuklara hizmet ettiğimden dolayı öğretmenlik mesleğini değerli buluyorum.	1	2	3	4	5
20. Öğretmen olarak okulda söz sahibi olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. Mesleğimi yaparken kontrolün bende olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
22. Kendi sorumluluk alanımla ilgili bir sorun çıktığında bunu çözme imkânına sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
23. Öğretmenlik okul içinde ve dışında saygınlık kazandırıyor.	1	2	3	4	5
24. Öğretmenlik toplum içerisinde bana yüksek bir statü sağlıyor.	1	2	3	4	5
25. Öğretmenlik başkaları tarafından takdir edilmem için imkân veriyor.	1	2	3	4	5
26. Okuldaki öğretmenler arasında etkili bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5
27. Öğretmenlik başkaları ile güçlü işbirliği yapmayı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
28. Öğretmenler ve yöneticiler olarak ortak amaca hizmet ediyoruz.	1	2	3	4	5
29. Mesleğim sayesinde diğer insanlarla daha rahat iletişim kuruyorum.	1	2	3	4	5
30. Öğretmenlik toplumda farklı kesimlerle ilişki kurma imkânı veriyor.	1	2	3	4	5
31. Okula her gün isteyerek gelmemde çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler içerisinde olmamız etkili oluyor.	1	2	3	4	5



EK 2. Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7469



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.3947387
Konu : Anket Uygulama İzni

24/02/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 06/02/2020 tarih ve 2559 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisi Tülin GÜMÜŞ, danışmanı Prof. Dr. Kazım ÇELİK sorumluluğunda "Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulmaya Yönelik Görüşleri" başlıklı proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Acıpayam ilçesinde yer alan tüm okullarda görev yapan öğretmenlere ve okul müdürlerine uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2019/2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları, sonuç raporunu çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Ash ile Aynıdır
Mahmut TUR
Memur
24.02.2020

OLUR
24/02/2020
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1 Merkezefendi/DENİZLİ- Bilgi İçin :H. ERKOÇ-V.H.K.İ.-Sefa GELMİŞ-Şef
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr> -
E-posta: ab20@meb.gov.tr -Strateji Şubesi
Telefon : (0 258) 2342095
Belgegeçer : (0 258) 2342099

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden bfd5-af2f-370a-b06f-ccd4 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. Anket Kullanım İzni

03.06.2020

Posta - tülin gümüş - Outlook

Yanıtla | Sil | Gereksiz | Engelle | ...

Ynt: Anket kullanım izni

Gönderen: Burcu Topta <burcubozgeyik@gmail.com>

Gönderildi: 27 Kasım 2019 aramba 04:41

Kime: tülin gümüş <tulinbulbul@hotmail.com>

Konu: Re: Anket kullanım izni

Sevgili Tülin Hocam,

Gelitirdiğim "ğretmenlere Göre İin Anlamlılığı leği"ni teziniz kapsamında elbette kullanabilirsiniz. leği ekte sizinle paylağıyorum. alımalarınız sırasında aklınıza takılan bir konu olursa her zaman benimle iletişim kurabilirsiniz. Yüksek lisans tezinizin sonuçlarını okumayı çok isterim.

alımalarınızda başarılar ve kolaylıklar dilerim.

Saygılarımla,

Burcu

tülin gümüş <tulinbulbul@hotmail.com>, 26 Kas 2019 Sal, 20:51 tarihinde ŗunu yazdı:

Hocam ben Tülin Gm.Pamukkale niversitesinde eğitim yönetiminde yüksek lisans öğrencisiyim.Enstitü danışman hocam Prof.Dr.Kazım elik.Hocam ile birlikte benim bitirme projem olarak Denizli ili ğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeyine ilişkin görüşleri konusunu seçtik.Aratırmalarım sonucu 2016 yılındaki sizin tezinize ulatım.öğretmenlere göre iin anlamlılığı leği anketimize kullanmak için izin istiyorum.Anketin tamamını gnderebilirseniz çok sevinirim.Kolay gelsin.

[Android için Outlook](#)'u edinin

--

[Burcu TOPTA](#)

Research Assistant/Doctoral Candidate

Faculty of Educational Sciences

Department of Educational Administration

Ankara University 06590- Cebeci

Ankara-TURKEY

P: +90312 3633350 Ext. 3009

E-mail: bozgeyik@ankara.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Tülin
Soyadı	GÜMÜŞ
Doğum Yeri ve Tarihi	Nazilli, 1983
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E-mail Adresi	Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Acıpayam/DENİZLİ tulinbulbul@hotmail.com
İlkokul	Fatih İlkokulu / Nazilli
Ortaöğretim	Nazilli Anadolu Öğretmen Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Dokuz Eylül Üniversitesi- Buca Eğitimi Fakültesi- Yabancı Diller İngilizce Öğretmenliği Bölümü
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	İngilizce
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2006-2008	Acıpayam Kelekçi Lisesi
2008-2014	Acıpayam İmam Hatip Lisesi
2015-.....	Acıpayam Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi