



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI İLE İŞ  
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**AHU GÖKÇE SAĞLAM**

**DENİZLİ 2024**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI İLE İŞ DOYUMU  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Ahu Gökçe SAĞLAM**

**Danışman**

**Prof. Dr. Kazım ÇELİK**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Ahu Gökçe SAĞLAM tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişki” 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  
..... /...../2024 tarih ve .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ  
Enstitü Müdürü

## **ETİK BEYANNAMESİ**

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

Ahu Gökçe SAĞLAM

## TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, TeftiŐi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü'nde yapmış olduğum tezsiz yüksek lisans sürecinde, çalıŐmamın her aşamasında bana yardımcı olan, danıŐmanlıđımı üstlenen, çalıŐmamın gerçekleştirilmesindeki destek ve katkılarından dolayı değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e

Eğitim sürecim boyunca desteğini esirgemeyen değerli arkadaŐım Tuğba Hazan'a

Aldığım kararları her zaman destekleyen, sadece çalışma sürecinde değil hayatımın her alanında, her zaman beni cesaretlendiren ve moralimi hep yüksek tutmamı sağlayan annem Necla GÜNEŐ, babam İslam GÜNEŐ, eŐim Hilmi SAğLAM, kızlarım Aslı SAğLAM ve Elif SAğLAM' a tüm kalbimle teşekkür ederim.

Ahu Gökçe SAğLAM

## ÖZET

### Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doymu Arasındaki İlişki

SAGLAM, Ahu Gökçe

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Ocak 2024, 56 sayfa

Bu çalışmada öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doymaları arasındaki ilişki araştırılmıştır. İlişkisel tarama modelinde yapılan bu çalışmada rastgele örneklem ile 222 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin güvenilirliği yüksek ölçülmüş ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin meslektaş dayanışmaları “Orta” düzeyde ölçülürken iş doymu algılarının ise “Yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmaları ile iş doymu algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği görülürken yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan kademe, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki yönetici sayılarına göre ise anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının yaşa göre 41-45 yaş lehine yüksek olduğu görülürken yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının 21 yıl ve üstünde kıdemi olan öğretmenlere göre 16-20 yıl lehine yüksek olduğu görülürken iş doymu algılarının 13 yıl ve altında kıdemi olan öğretmenlerin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş doymalarının bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının anaokullarında çalışan öğretmenler aleyhine düşük olduğu görülmüştür. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının arttığı görülürken, iş doymu düzeylerinin ise sayıca 15’ten az olan okullarda çalışan öğretmenlerin daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doymu algılarının en düşük düzeyde 200’den az öğrencili okullarda çalışan öğretmenlerde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısına göre meslektaş dayanışmalarının okuldaki yönetici sayısı arttıkça yükseldiği

görülmektedir. Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasında ters yönlü ve düşük düzeyli ilişki olduğu görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Meslektaş, dayanışma, iş tatmini, memnuniyet, öğretmen, algı.

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
ETİK BEYANNAMESİ .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ .....	x
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	2
1.1.1. Problem Cümlesi .....	2
1.1.2. Alt Problemler .....	2
1.2. Araştırmanın Amacı .....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar .....	3
1.5. Sınırlılıklar .....	3
1.6. Tanımlar .....	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	5
2.1. Dayanışma .....	5
2.2. Meslektaş Dayanışması .....	5
2.3. Meslektaş Yardımlaşması ve Uygulama Süreci .....	6
2.4. Okullarda Dayanışma .....	7
2.5. İş Doyumu .....	8
2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	10
2.7. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu .....	13
2.8. İlgili Araştırmalar .....	15
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM .....	19
3.1. Araştırmanın Modeli .....	19
3.2. Evren ve Örneklem .....	19



3.3. Veri Toplama Aracı .....	20
3.4. Verilerin Toplanması .....	21
3.5. Verilerin Analizi .....	21
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>24</b>
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	24
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	24
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	25
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	31
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>33</b>
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	33
5.2. Öneriler .....	34
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>36</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>41</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>46</b>

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları	19
Tablo 3.2. Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi Sonuçları	22
Tablo 3.3. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği Katılım Düzey Aralıkları	22
Tablo 3.4. İş Memnuniyeti Ölçeği Katılım Düzey Aralıkları	23
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Meslektaş dayanışması ve İş Doyumu Algıları Sonuçları	24
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları	25
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Analiz Sonuçları	25
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları	26
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları	27
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Analiz Sonuçları	27
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Kademe Türüne Göre Analiz Sonuçları	28
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları	29
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analiz Sonuçları	30
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Yönetici Sayısına Göre Analiz Sonuçları	31
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	31

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve ilgili tanımlar ele alınmıştır.

### 1.1. Problem Durumu

Meslektaş, aynı meslekten olanlardan her biridir. Karadağ (2002) çalışmasında mesleklerin taşınması gereken bazı kriterler ortaya koyarak bu kriterler içerisinde meslek üyeleri arasında güçlü bir iç örgütlenme ve iyi gelişmiş bir grup bilincinin olması, meslek üyelerinin de birbirlerine yardım etmeye eğilimli olması, birbirlerini koruyup gözetmeleri yani mesleki olarak dayanışma içinde olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Meslektaş dayanışması, çalışma ortamında meslektaşına yardımcı olma; işinde başarısız olan bir meslektaşına yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşının görevini üstlenme, işe yeni başlayanlara gönüllü olarak işe uyum konusunda yardım etme, iş yükü ağır olan arkadaşlarına yardımcı olma, işle ilgili sorunlarında iş arkadaşlarına yardımcı olma, iş arkadaşının ihtiyacı olan veya kendi başına tedarik edemeyeceği materyalleri sağlama, iş arkadaşlarına saygılı olma ve sorunları gereksiz yere büyütmemek şeklinde ele alınmaktadır. Çalışanlar bu davranışları, meslektaşlarına yardımseverlik ve nezaket yoluyla yansıtarak dayanışma gösterirler. Meslektaş dayanışması, meslektaşların birbirlerine olan desteğinin yanı sıra, mesleki anlamda bilgi, teknik ve beceri paylaşımını içermektedir. Meslektaşların birbirine destek olması, kurumu yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirir ve etkin bir işbirliği sağlayarak kurumun verimliliğini artırır (Uslusoy, Gürdoğan, Kurt, 2016).

Öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri, kişilik özellikleri (Kayabaşı, 2009), mesleğini severek yapması gibi birçok faktörün yanı sıra çalıştığı ortamdaki çeşitli özellikler de sınıf içindeki davranışlarını etkilemektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları ortamın huzurlu ya da gergin olması, onların çocuklara olan davranışlarına yansımaktadır. Yapılan birçok araştırma, öğretmenlerin çalıştıkları ortam hakkındaki algularından oluşan örgüt ikliminin öğretmenlerin iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri, öz yeterlilik inançları, mesleki tutumları, motivasyonları, performansları ve moralleri üzerinde etkisi olduğunu kanıtlamıştır (Eser, 2010). Birbirlerine her yönden destek olan, açık, sıcak, samimi, dürüst ilişkiler geliştiren yönetici ve öğretmenler çocuklara model olarak, onların hem sosyal hem

de akademik gelişimlerine katkıda bulunurlar. Bilindiği üzere, iş doyumunu öğretmenlerin ve diğer tüm çalışanların verimliliğini etkileyen önemli bir faktördür. Bu güne kadar yapılan pek çok araştırma iş doyumunu yüksek olan çalışanların üretkenliklerinin de yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Durak- Batıgün ve Şahin, 2006). Bu çalışmada öğretmenlerin meslektaş ilişkilerinin öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde problem durumu problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar ele alınmıştır.

Okullarda eğitim öğretimin en iyi şekilde işlemesi için, öğretmenlerin, okullarda gerek meslektaşlarıyla, gerekse yöneticileriyle iyi bir iletişim içinde olmalıdırlar. Öğretmen İş doyumunu üzerinde yapılan araştırmalarda; meslektaş ilişkileri, öğretmenlerin birbiriyle olan diyalogları, yardımlaşmaları ve yöneticilerin öğretmenlere sağladıkları imkanlar, olumlu iletişim şekilleri öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumunu yüksek olan öğretmenler çevreleriyle daha sağlıklı ilişkiler kurmaktadır. Meslektaş ilişkisi ve dayanışması, öğretmen iş doyumunu ilişkili kavramlardır.

### **1.1.1 Problem Cümlesi**

Araştırmada “öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır? sorusu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

### **1.1.2 Alt Problemler**

Araştırmanın alt problemleri şöyledir.

1. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması ve iş doyumunu algıları nedir?
2. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algıları kişisel değişkenlerine
  - a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan kademe, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı, ı) Okuldaki yönetici sayısına göre bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı 2023-2024 eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin meslektaş

dayanışması ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusunun cevaplarının kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili incelenmesidir.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

İş doyumunu, bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı, işinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnut olmama durumu olarak tanımlanmaktadır (Çimen ve Şahin, 2005). Konunun önemli olmasının pek çok nedeni bulunmaktadır. İş doyumunun yaşam doyumuyla ilişkili olması, bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir (Çimen ve Şahin, 2005). İş doyumunun azalması, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, depresyon, yorgunluk durumlarını ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların iş performansına yansımaları da verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgöründe azalma, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlaşmalar, çok sık rapor alma ve işe geç gelme gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir ( Batıgün ve Şahin, 2006). Geleceğimizi şekillendirmede katkısı büyük olan öğretmenlerin mesleki dayanışmalarının iş doyumları ilişkisinin ortaya konulması okulların etkililiği ve öğretmenlerin performans ve çalışma kalitesi üzerinde etkili olduğundan tespit edilmesi önem arz etmektedir.

### 1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmamızın yürütülmesinde belirtilen sayıtlardan hareket edilmiştir.
- Ölçüm araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmamıza katılan öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algısı, iş doyumunu ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

### 1.5. Sınırlılıklar

- 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırmaya Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler dâhil edilmiştir.

- Veri toplama aracı olarak “Meslektaş ilişkisi Algısı Ölçeği ile İş Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

**Öğretmen:** Denizli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde öğrencilerin öğrenmesine rehberlik eden uzman kişiler.

**Meslektaş:** Meslekteki benzer ya da aynı işleri yapanlar.

**İş Doyumu:** Çalışanın işine, arkadaşlarına ya da iş ortamına yönelik hissettiği düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak sergilediği tutumu ifade etmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Dayanışma

Dayanışma, bireylerin kendi toplumlarının sosyal dokusu içinde birleştikleri, aralarında güçlü bir bağ kurdukları ve onları kolektif koruma, savunma ve eyleme zorladıkları bir durumu ifade eder. Sözlüğe göre dayanışma, topluluk üyeleri arasında ortak çıkarlar tarafından yönlendirilen karşılıklı duygusal ve bilişsel bağ olarak açıklanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2023). Dayanışma, karşılıklı saygı, özveri, etkili iletişim, bireyler arasında sempati ve antipatinin olmaması ve bireylerin birbirlerine destek sağlama kapasitesini kapsayan çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır (Kristoffersen, 2021). Ayrıca, özgecilik, işbirliği, nezaket, işbirlikçi tutumlar ve olumlu kişilerarası ilişkiler bireylerin iyiliği için gerekli görülen davranışlardır (Ilies vd., 2009).

### 2.2. Meslektaş Dayanışması

Bir meslek, düzenlenmiş ve bir eğitim süreci aracılığıyla sistematik bilgi ve becerilerin edinilmesine dayanan bir faaliyettir. Bu faaliyetin amacı, bireyler için faydalı olan mal ve hizmetleri üretmektir. "Meslektaş" terimi, aynı mesleği paylaşan bireyleri ifade eder. Bu bireyler aynı mesleki alanda eğitim almış ve aynı alanda çalışmaktadırlar. Meslektaşlar arasında bilgi ve deneyim paylaşımının yanı sıra işbirliği ve destek gibi önemli etkileşimler gerçekleşir. Meslektaşlar işbirliği yaparak mesleki gelişimlerini destekleyebilir ve mesleklerinin etkinliğini artırabilirler (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2023). Dayanışma, toplumsal varoluşu değiştirme, etkileme ve şekillendirme kapasitesine sahip çok önemli bir gücü temsil eder. Dayanışmanın olmadığı durumlarda bireyler kendi çıkarlarını korumaya, toplum içinde teselli ve destek aramaya, sosyal, siyasi ve ekonomik konularda ortak bir tutum benimsemeye ve kolektif hareket etmeye meyillidir. Dayanışmanın temelinde, ilgili taraflar arasındaki ortak beklentiler, ortak görevler, ortak kaygılar ve açıkça tanımlanmış ortak hedefler yatar. Bu ortak temelde birleşen bireyler, çabalarını birleştirerek toplumsal dönüşümü gerçekleştirmek için işbirliği yapar ve birleşirler. Dayanışma, toplumdaki farklı gruplar arasında karşılıklı yardım, destek ve

uyumu teşvik ederek daha adil ve eşitlikçi bir toplumsal yapının kurulmasına katkıda bulunur (Güner, 2017).

Meslektaş dayanışması, kişiler arası yardımlaşma, bilgi ve deneyim paylaşımının yanı sıra destek ve motivasyon sağlamanın çeşitli biçimlerini kapsayan çok yönlü bir olgudur (Buunk, 2020). Özellikle, meslektaş dayanışması, profesyonel ortamdaki diğer çalışanlara yardım sağlanmasını gerektirir. Bu çerçevede, aksiliklerle karşılaşan bir meslektaşta destek vermek, sağlık sorunları nedeniyle geç kalan bir iş arkadaşının sorumluluklarını üstlenmek, yeni işe alınan personele geçiş aşamasında gönüllü olarak yardımcı olmak, ağır iş yükü altında ezilen meslektaşlara destek vermek ve işle ilgili zorluklarla karşılaşan meslektaşlara rehberlik etmek gibi eylemleri kapsar. Ayrıca, gerekli kaynakların sağlanması, meslektaşlara saygı gösterilmesi ve gereksiz sorunların alevlendirilmesinden kaçınılması da meslektaş dayanışmasının önemli bileşenleridir. Bu ilkelere bağlı kalınarak, profesyonel ortamda bir işbirliği ve birlik iklimi teşvik edilir, çalışanların bir araya gelmesine, karşılıklı destek sunmasına ve kolektif başarıları kutlamasına olanak sağlanır (Uslusoy, Gündoğan ve Kurt, 2016).

Öğretmenler genellikle mesleki çevrelerinde destek almanın gerekliliğine büyük önem verirler. Bu destek öncelikle hem yönetimden hem de meslektaşlarından gelir. Öğretmenler kendilerini destekleniyor olarak algıladıklarında, bu onların güçlenme duygusuna katkıda bulunur. Öğretmenlere çalışma ortamlarında destek sağlanması, yalnızca hasta memnuniyetini artırmakla kalmaz, aynı zamanda memnuniyet ve kurumda kalma açısından kurumun sonuçları üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir (Çoban, 2005). Meslektaşlar arasında dayanışmayı teşvik etme süreci çok önemli bir husustur. Eğitim kurumlarında öğretmenler işgücünün en büyük bölümünü oluşturur ve bu nedenle hayati bir rol oynar.

### **2.3. Meslektaş Yardımlaşması Uygulama Süreci**

Meslektaş yardımlaşmasının uygulama sürecindeki işlem basamakları aşağıda verilmiştir.

1. Öğretmenler bir araya gelerek neye ya da nelere gereksinim duyduklarını belirlerler. Gereksinimler, mesleki gelişim ile ilgili özel problemler olabileceği gibi öğretimin niteliği ya da öğrenci çalışmalarının seviyesi gibi konular da olabilir. Öğretmen gereksinimleri sınıf gözlemi ile de belirlenebilir.



2. Öğretmenler birlikte nasıl çalışacaklarını, ne zaman ve nasıl ders gözlemine katılacaklarını, geri bildirim hangi yöntemlerle yapacaklarını belirlerler. Öğrenci başarısını artırmaya yönelik kısa süreli hedefler koyarlar.

3. Gözlemci olan öğretmen sınıf gözleminde öğretmenin kullandığı yöntem ve materyalleri, sürenin etkili kullanımını, sınıf yönetimini ve öğrenci davranışlarını (derse karşı ilgileri, sıkılma durumu gibi) gözlemler.

4. Gözlemden sonra öğretmenler bir araya gelerek dersin değerlendirmesini yaparlar. Gözlemci olan öğretmen burada gözlemlenen öğretmene “Dersin amacı neydi? Kullandığın materyalleri nasıl belirledin? Sence dersin nasıldı?” gibi bir takım sorular sorar ve gözlemlenen öğretmenin hangi konularda yardıma ihtiyacı olduğu birlikte belirlenir.

5. Sorulara verilen cevaplar ve gözlemcinin gözlemden elde ettiği bilgiler ile öğretmenin güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri anlaması için öneriler sunulur (Davis ve Thomas, 1989). Meslektaş yardımlaşmasında okul müdürlerine de önemli görevler düşmektedir. Okul müdürünün diğer öğretmenlerle ve öğretmenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine ne kadar önem verdiği, öğrenen örgüt olma isteği, işbirliğine açık olması, başarı ve başarısızlıklarını açıkça kabul etmesi, yardımlaşmaya önem vermesi ve eleştirilere açık olması meslektaş yardımlaşmasını olumlu etkilemektedir. Her okulun özellikleri, hedefleri, beklentileri farklılık gösterebilir. Bu durum öğretmenler için de geçerlidir. Öğretmenler, kişisel özelliklerinden kaynaklı olarak eleştiriye açık olmayabilir ya da kendi fikrini karşısındakine kabul ettirme konusunda baskın olabilir. Bu nedenlerle meslektaş yardımlaşması her okulda uygulanamayabilir. Bu araştırmada meslektaş yardımlaşması iki aşamalı olarak ele alınmıştır. Aşamalar yöntem bölümünde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

## 2.4. Okullarda Dayanışma

Öğretmen meslektaşlığı literatürü bu yapı için birden fazla tanım sunmaktadır. Bir tanım, eğitimde meslektaşlığa vurgu yapmakta ve meslektaşların mesleki becerilerine olan inancı ve onların bilgi ve deneyimlerinden faydalanma isteğini içermektedir. Rogers ve Threat (2000), öğretmenler arasında meslektaşlığın kavramsallaştırılmasını sağlamıştır; burada meslektaşlık, pedagojik yöntemlerin kapsamlı bir şekilde anlaşılması yoluyla öğretimin genel kalitesini artırmak amacıyla öğretmen gruplarının amaçlı olarak kurulmasını ifade etmektedir. Öte yandan, mesleki dayanışma, eğitimcilerin kendi mesleki gelişimlerine yönelik işbirlikçi çabalarını ifade eder. Başka bir deyişle, öğretmenler arasındaki kuşaklar arası dayanışma, farklı kuşaklardan öğretmenlerin bir araya gelerek mesleki gelişimlerine katkıda bulunmaları durumunu ifade etmektedir. Mesleki

dayanışmanın dört faydasını tanımlanmaktadır: meslektaşlar arasında artan bağlılık, gelişmiş mesleki işbirliği becerileri, mesleki gelişim için artan bireysel sorumluluk ve artan özgüven. Ayrıca, meslektaş dayanışması tükenmişlik, işten ayrılma ve yıpranma ile mücadelede etkili bir araçtır. Sosyal gelişim ve öğrenme, eğitim uygulamalarıyla güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Kuşaklar arası öğrenme olgusunu karakterize etmek için bir dizi araştırma modeli geliştirilmiştir. Önerilen bu modellerden biri, eğitimin ilk aşamalarında, daha geniş ve derin bir bilgi tabanına sahip bireylerin, yaşlı insanlarla etkileşim yoluyla daha fazla sosyal, duygusal ve bilişsel beceri geliştirmelerinin beklendiği görülmektedir. İşgücü geliştirme alanında, çıraklık modelleri sıklıkla bilgi ve becerilerin emektarlardan genç bireylere aktarılmasının bir aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ek olarak, çeşitli araştırmalar genç bireylerin dijital teknolojileri kullanarak yaşlı meslektaşlarına nasıl yardımcı olduklarını gösteren alternatif modeller ortaya koymuştur. Ancak, bu tür uygulamaların eğitim ortamlarında uygulanmasının zorunlu olmadığı unutulmamalıdır (Passey, 2014). Ampirik araştırmalar, öğretmenler arasında gayri resmi işbirliğinin varlığını kanıtlamıştır (Taşdan, 2008). Taşdan'a (2008) göre, öğretmenlerin günlük zorluklarla karşılaştıklarında meslektaşlarından yardım istemek için gayri resmi bir sistem kullandıkları gözlemlenmiştir. Kendi aralarındaki informal iletişimin kolaylaştırılması sayesinde, öğretmenler daha zahmetsiz bir şekilde destek sunabilmekte ve alabilmektedir. Bu bulgu, öğretmen dayanışmasının uygun bağlamlarda ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yeni atanan öğretmenlerin resmi danışmanlarından ziyade öğretmen arkadaşlarından yardım alma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, başka bir çalışmada da öğretmenlerin günlük konuşmalarının büyük olasılıkla öğretim ve sınıf yönetimi hakkında olduğu, en az olasılıkla da okul müdürü ile etkileşimler veya diğer okul faaliyetleri hakkında olduğu bulunmuştur. Bu durumda, öğretmenler arasında dayanışma, işbirliği ve bilgi paylaşımının gözlenmesi muhtemeldir.

## 2.5. İş Doyumu

1911 yılında Gilbert ve Taylor, iş tatmini kavramını açıklığa kavuşturarak literatüre benzeri görülmemiş bir katkıda bulunmuş ve iş tatminini, stres ve yorgunluk seviyelerinin azaldığı bir fabrika ortamında çalışmanın sonucu olarak nitelendirmişlerdir. Daha sonra Mayo ve çalışma arkadaşları Western Electric Company'de iş tatmini üzerine 14 yıl süren ve 1934 yılında tamamlanan öncü bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmalardan elde edilen veriler incelendiğinde, bireylerin refah ve memnuniyetinin

toplumsal faktörlerden büyük ölçüde etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Bu keşifler ışığında, 1930'lardan sonra iş tatmini kavramı daha fazla önem kazanmıştır (Allan vd., 2018).

Mevcut literatür incelendiğinde, iş tatmini konusunda çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, iş tatmini düzeyine ilişkin çeşitli tanımlar ortaya konmuştur. Bu çerçevede, takip eden bölüm bu tanımlardan birkaçını sunmaktadır. Önceki çalışmalara göre, alternatif olarak memnuniyet olarak da bilinen iş tatmini, beklenen beklentiler ile gerçek deneyimler arasındaki etkileşimden kaynaklanan arzu ve isteklerin yerine getirilmesini kapsamaktadır (Erdoğan ve Erdem, 2017). Latince "*satis*" anlamına gelen tatmin, bireyin kendi dünyasında yaşadığı içsel rahatlığı anlatan bir kavram olduğu gibi, bir başkası tarafından doğrudan somut olarak hissedilmeyen ve sadece ilgili kişi tarafından hissedilip ifade edilebilen bir kavramdır (Eroğlu, 2007).

Örgütsel Davranış bağlamında iş tatmini, işin çalışanın zihnine yansıyan psikolojik yönünü ifade eder. İş hakkında olumlu duygu ve düşüncelere sahip olan ve fiziksel olarak rahatsızlık hissetmeyen kişiler, bu etkilerini davranışlarında da gösterirler. Bu anlamda iş tatmini, bireyin diğer bireylerle birlikte bir yapı oluştururken elde ettiği mutluluk düzeyi olarak anlaşılabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2014). Çalışanların işlerinde ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olumlu bir tutum olarak tanımlanan iş tatmini, bireyin ve işinin tüm koşullar ve düzenlemeler açısından değerlendirilmesidir. Buna göre memnuniyet, birey ile işi arasındaki uyumluluk olarak değerlendirildiğinde bireyler daha dengeli ve rahat bir ruh hali içinde olurlar. Aksine, tatminsizlik durumunda ise kendisiyle çatışma içinde olan birey mutsuz olur (İşcan ve Sayın, 2010). Araştırmacılar iş tatmini olgusu için çeşitli açıklamalar getirmişlerdir; bunlardan bazıları iş tatminini bir hoşnutluk veya haz duygusu olarak ortaya koymaktadır. Bakan ve Büyükbeşe'ye (2004) göre, elde edilen hazzın derecesi, işyerinde yaşanan memnuniyet düzeyini doğrudan etkilemektedir.

İş tatmini kavramı, bireylerin bilinçli veya bilinçsiz olarak aradıkları ve edindikleri içsel veya dışsal değerleri ifade eder. İşten elde edilen memnuniyet düzeyi, bireyin istihdam alanı içerisinde elde ettiği ekonomik veya ekonomik olmayan faydalara bağlıdır. İş tatmininin derecesinin, çalışanların çaba ve emekleri sonucunda elde edilen ve sonraki davranışları üzerinde de etkili olan kazançlı sonuçlar tarafından belirlendiğini belirtmek önemlidir (Özaydın ve Özdemir, 2014). İş tatmini çalışmaları, modern yönetim yaklaşımlarının yaygınlaştığı 1990'lı yıllardan bu yana önem kazanmıştır. Öncelikle bireylerin tutumları ve hem zihinsel hem de fiziksel olarak genel refahları ile ilişkisi nedeniyle büyük ilgi gören bir alan haline gelmiştir. İş tatmini, bireylerin çalışma

ortamlarına verdikleri tepkiler olarak tanımlanabilir ve bu da iş tatmininin etkilerini anlamayı çok önemli hale getirir. İş tatmini kavramının ortaya çıkışı, bireylerin işlerine verdikleri psikolojik tepkilerin davranışsal etkisine bağlanabilir (Karaca ve Balcı, 2011).

İş tatmini, yaygın olarak çalışanın mesleği ile ilgili çeşitli kriterlere verdiği öznel tepki, sonuç ve reaksiyon olarak anlaşılmaktadır. Bir tutum olarak faaliyet gösteren iş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili tüm yönleriyle ilgili olarak besledikleri geniş kapsamlı olumlu duyguları ve bilişsel süreçleri kapsayarak bireysel davranışlar üzerinde etkili olmaktadır (Karabacak, 2013). Tanımdan da anlaşılacağı üzere iş tatmini kavramı birçok bireysel ya da örgütsel değişkenden etkilenmektedir. Bireyin işiyle ilgili oluşturduğu bir davranış biçimi olan iş tatmini, örgütsel davranış disiplinleri açısından olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bireyin işinden duyduğu memnuniyetin derecesi olumlu ise iş tatmini; olumsuz ise iş tatminsizliği ortaya çıkabilir. İş tatmini, bireylerin ihtiyaçlarına ve elde edilen çıktılara göre değişmektedir (Özkalp vd., 2013).

## 2.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların motive edilmesinde içsel ve dışsal faktörler etkilidir (Robbins ve Judge, 2018). İçsel faktörler daha çok işle ilgili ve bireyin işe yüklediği anlamlardır. Bunlar; işin niteliği (kolaylık-zorluk; basitlik-karışıklık), işteki çeşitlilik, çalışanın sorumluluğu, işin çalışanın yeteneklerini kullanmaya uygunluğu, sarf edilen emek karşısında taktir edilme (olumlu geri bildirim), çalışma ortamında özerklik olarak anlaşılmaktadır (Bauer ve Erdoğan, 2012). Dışsal faktörler ise çalışma ortamı ile ilgili faktörlerdir. Bunlar; çalışanların kendi arasında ve yöneticilerle sosyal ilişkileri, ücret, terfi olanakları, iş ortamının güvenliği gibi faktörlerdir. Bauer ve Erdoğan (2012)'a göre iş doyumunu etkileyen faktörler; işin niteliği, kurum imajı, yöneticiler, yönetim yaklaşımları, çalışma ortamındaki arkadaşlık ve ücret değişkenleridir. Farklı araştırmacılar benzer faktörleri motivasyon kaynağı olarak belirlemişlerdir.

İşin çalışanın yeteneğine uygun olması, yöneticilerin çalışanların fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını dikkate almaları ve çalışma ortamındaki yardımlaşma, arkadaşlık bireyde iş doyumunu arttırmaktadır. Sanıldığı gibi iş doyumunda ilk akla gelen değişken ücret değildir (Aşık, 2010). Bunun yerine iş doyumunun oluşmasında bireysel beklentiler daha çok ön plana çıkmaktadır. Çalışanlar için en önemli motivasyon kaynağı ücret değildir (Gülner, 2007). Fakat ücretin dışsal bir faktör olarak çalışanı motive edici bir özelliği vardır. Ücret çalışanın işteki başarısının maddi ödüllendirilmesi olarak görüldüğü için motivasyon kaynaklarından biridir. çalışan bireylerin motivasyonunda ücret daha çok

önemliken, üst seviye çalışanlar için ücret gibi dışsal ödüller yerine içsel ödüllerin daha çok motivasyon sağladığı belirlenmiştir.

İşyerinde önemli bir faktörün, bireylerin becerileri ile tamamladıkları görevlerin niteliği arasındaki uyum olduğuna inanılmaktadır (Yumuşak, 2008). Çalışma ortamından duyulan memnuniyet, kişinin kendisini kurumun ayrılmaz bir parçası olarak algılaması ve hem iş performansının hem de iş tatmininin artması arasında önemli bir bağlantı bulunmaktadır (Bauer ve Erdoğan, 2012). Kuruluş içindeki personel arasındaki sosyal etkileşimler ve işbirliğine dayalı çabalar, kuruluş içinde hakim olan olumlu ortamı güçlendirmeye hizmet etmektedir (Bursalıoğlu, 2020). Böylece çalışanların pozisyonlarından duydukları memnuniyet derecesini etkilemektedir. Ayrıca, profesyonel rolleriyle uyumlu ve kişisel gelişimi teşvik eden ek sorumluluklar üstlenmek, çalışanların motivasyon ve adanmışlıklarına önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Sürekli olarak aynı görevleri yerine getiren çalışanlar, istihdamlarına ilişkin beklentilerinde azalma yaşar ve bu da tatminsizliğe yol açar. Bu durum, özellikle yöneticiler çalışanların becerilerini geliştirmelerine olanak tanıyan ek sorumluluklar üstlendiğinde ve böylece örgütsel verimliliği artırıp çalışan memnuniyetini teşvik ettiğinde geçerlidir (McShane & Von Glinow, 2018).

Araştırma bulguları, kişinin kariyer süresi ile mesleğinden elde ettiği memnuniyet düzeyi arasında bir korelasyon olduğunu göstermektedir (Konan vd., 2016). Ayrıca, iş gereklilikleri ile bireyin yetkinliklerinin yanı sıra kişisel özellikleri ve benlik algısı arasındaki uyum, iş tatmini duygusunun artmasına katkıda bulunur (McShane ve Von Glinow, 2018). Bireylerin yaptıkları işten duydukları memnuniyet, tekrarlanan görevlerle uğraştıkça zamanla azalır ve bu da monotonluğa yol açar. Ancak yöneticiler, çalışma ortamını motivasyonu teşvik edecek şekilde yapılandırarak iş memnuniyetini artırabilirler. Bu, çalışanlara özerk çalışma fırsatı tanıyarak ve çalışma ortamına eğlenceli aktiviteler dahil ederek başarılabilir. Ayrıca, çalışanların isteklilik ve sevinç duygularını teşvik etmek, örgütsel ortamın etkinliğini artırır ve iş yerindeki çalışanlar arası uyumsuzluğu azaltır (Dubrin, 2019). Bu bağlamda dikkate alınması gereken kilit unsur, Bauer ve Erdoğan'ın (2012) vurguladığı gibi, monotonluğun olmaması ve işe yönelik ilginin varlığıdır. Profesyonel ortamda karşılaşılan deneyimler ve gözlemler, işe yönelik olumlu bir algının geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Bir kurumdaki çalışanların genel memnuniyeti, diğer çalışanlar ve yöneticilerle olan sosyal etkileşimlerinden önemli ölçüde etkilenir. Ancak, bireyler gerçekten yaşamadıkları duyguları ifade ettiklerinde, bu durum gerçek duygularını yansıtmaktan

ziyade duygusal uyumsuzlukla sonuçlanır. Robbins ve Judge (2018) tarafından belirtildiği üzere, duygusal uyumsuzluğun ortaya çıkması, tükenmişliğe ve iş performansında düşüşe yol açtığı için iş tatmini üzerinde zararlı bir etkiye sahiptir. George ve Jones'un (2012) vurguladığı gibi, çalışanların kaba davranışlarını önlemek ve iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratmak için, çalışanların kurum içinde işbirliği çabalarına girmeleri ve kendi aralarında etkili iletişim kanalları kurmaları çok önemlidir.

Yöneticilerin bir kurumun faaliyetlerini denetleme görevini üstlenme biçimi ve bunun çalışanlar tarafından yorumlanma şekli, yaşanan iş tatmini düzeyini etkileyen bir faktördür (Sevimli ve İşcan, 2005; Yumuşak, 2008). Örgütsel çerçevede adalet ve hakkaniyet ilkelerine bağlı bir yönetim sistemi, çalışanların yüksek derecede iş tatmini algılamalarını sağlamada çok önemlidir (Küçüközkan, 2015). Kurumlar içinde güvene dayalı bir ilişki kurmak, çalışanların hem verimlilik düzeylerini hem de genel memnuniyetlerini artırır (Bauer ve Erdoğan, 2012). Tersine, bu tür bir güvenin yokluğunda, çalışanlar iş çıktılarında bir düşüş yaşar ve bu da kurumdan ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olur (Robbins ve Judge, 2018). İşlerinden memnuniyet duyan bireylerin işlerine son verme eğilimlerinin azaldığı gözlemlenmiştir (McShane ve Von Glinow, 2018).

Bauer ve Erdoğan (2012), Robbins ve Judge (2018) ve George ve Jones (2012) tarafından yapılan araştırmaların da gösterdiği gibi, çalışanların iş tatmini, işlerinde sahip oldukları özerklik düzeyi ile artmaktadır. Daha düşük düzeyde merkezileşme sergileyen örgütlerde, yetki devri yoluyla ast yöneticilere ve çalışanlara özerklik verilmesi eyleminin iş tatminini artırdığı görülmüştür. Çalışanlara özerklik sağlanması, yeteneklerini kullanmalarına olanak tanıyarak öz güvenlerini artırır. Bununla birlikte, işlerinde özerk hareket etme becerisinden yoksun olan çalışanlar, çıktıları açısından kısıtlanır ve sonuçta iş memnuniyetinde düşüşe yol açar (Robbins ve Judge, 2018). Çalışanlara, mesleki görevlerine uygun olarak yeteneklerini artıran ek görevler verilmesinin, motivasyon duygusunun artmasına yol açtığı tespit edilmiştir (Bauer ve Erdoğan, 2012). Benzer şekilde, özerklik de iş memnuniyetini artırmaya hizmet etmektedir (McShane & Von Glinow, 2018). Çalışanların, yöneticiler tarafından kurumun gelecekteki gidişatına ilişkin karar alma süreçlerine veya kriz dönemlerine dahil edilmesinin iş memnuniyetini artırdığı gösterilmiştir (Dubrin, 2019). Merkezileşmenin bürokratik süreçlerde artışa yol açtığı inancı nedeniyle, kurumun yeni koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlama kabiliyetini engellediği varsayılmaktadır.

## 2.7. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu

İşin meslek olması için belli kriterleri taşıması gerekmektedir. Bunun şartları mesleğin toplumda kabul edilmesi, bilgi, beceri ve uzmanlık gerektirmesi, formal veya informal eğitimle elde edilmesi, mal ya da hizmet olarak bir karşılığının olması, belli özerkliğinin olması ve standartlarının olması gibi şartlardır. Bu kıstaslara göre öğretmenlik taşıdığı özellikleri ile bir meslektir. Çelik (2017) çalışmasında öğretmenliğin insanlığın tarihiyle başlayan öğretme işinin süreç içinde geliştiği ve iş bölümlerinin ayrılmasıyla da meslek olarak görülüp görülmemesi konusunda tartışmaların sürdüğünü belirtmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de öğretmenliğin bir meslek olduğu konusunda görüş birliği olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2017). Öğretmenlik mesleği, temel çıktısının insan olması nedeniyle diğer mesleklerden ayrılır. Öğretmenler, mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda okul ve eğitim sistemi içindeki akademik hedeflere ulaşılmasına da katkıda bulunurlar. Öğretmenlerin yaşadıkları iş tatmini düzeyi ile öğrencilerine verdikleri eğitimin niteliği arasında önemli bir ilişki olduğu açıktır (Evkaya, 2019). Bir okulun eğitim alanındaki başarısı, önemli düzeyde iş tatminine sahip öğretmenlerin varlığına bağlıdır. Buna ek olarak, mesleğinden memnuniyet duyan bir öğretmenin eforu ve etkinliği de kayda değer bir artış gösterecektir.

Öğretmen, eğitim alanındaki en önemli unsurdur. Birey öğretmen aracılığıyla topluma, eğitim kurumuna ve çevresine karşı hayranlık ve sevgi geliştirebilir, bunları farklı varlıklar olarak algılayabilir. Öğretmen, bilişsel çerçevenin, hayata bakış açısının ve eğilimlerin oluşmasında temel bir sorumluluk üstlenir. Bu açıdan bakıldığında, öğrencinin karakterinin gelişimi ve söz konusu karakterin yerleşmesi, öğrenci ile eğitimci arasındaki ilişkiye bağlıdır. Öğrencilerini kapsamlı bir şekilde kavrayan ve onlara değer verdiğini gösteren, mesleğindeki becerilerini özenle geliştiren ve çağın taleplerine sürekli uyum sağlayan bir öğretmen, şüphesiz övgüye değer bir neslin yetiştirilmesinde önemli bir rol üstlenecektir (Hesapçıoğlu, 1988).

Eğitimin sonucu olarak sergilenen kriterler, çeşitli sektörler arasında farklılıklar göstermektedir. Eğitimin başarısı, etkinliği ve kalibresi, uzun bir süre boyunca ortaya çıkan oluşumla ilgilidir. Öğretmenin performansının istenen düzeye ulaşması için sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmesi ve görevlerini hassasiyetle yürütmesi zorunludur. Bu bağlamda iş tatmini, başarı ve verimlilik arasındaki korelasyonla ilgili olarak öğretmenin yaşadığı motivasyon derecesini ifade eder. Mesleklerinden memnuniyet duyan ve zevk alan eğitimcilerin, eğitim sisteminin kapsayıcı hedeflerine ulaşmak için kayda değer bir çaba gösterecekleri yaygın olarak kabul edilmektedir (Izgar, 2003).

Bir eğitimcinin yeterliliği ve yetkinliği gibi faktörlerden etkilenen iş tatmini kavramı, çok sayıda sonuca yol açar. İş tatmininin öğretmen üzerindeki başlıca sonucu, eğitim ve öğretim süreçlerinin kalitesi ve etkililiği üzerindeki etkisidir (Tunacan ve Çetin, 2009). Bir öğretmenin mesleğinden duyduğu memnuniyet, bir ulusun gelişiminde çok önemli bir rol oynayan gençlerin eğitimi üzerinde önemli etkilere sahiptir. Başka bir deyişle, eğitimcilerin iş tatmini, diğer mesleklerin iş tatmininden daha büyük bir öneme sahiptir ve tüm bir ülkeyi etkileme potansiyeline sahip son derece önemli bir konudur. Ayrıca, öğretmenlerin stres düzeylerinin önemi, diğer mesleklerle ilişkili olarak genel iş tatminleri göz önünde bulundurulduğunda göz ardı edilmemelidir (Kumaş ve Deniz, 2010). İşten memnuniyet derecesi, eğitimcilerin kurumlarına ve mesleklerine yabancılaşmalarını engellemede önemli bir rol oynamaktadır. Sınıfta, öğretmenler sorumluluklarını yerine getirirken öğrencilerine karşı ilgisizlik gösterebilir ve böylece eğitim ortamındaki atmosfer üzerinde olumsuz bir etki yaratabilirler. Eğitmenin başlangıçta beklediği sonuçlar elde edilmediğinde sahip olduğu olumsuz eğilimler, kendi iç dünyasında karşılaşacağı şaşkınlık durumunu etkiler. Bu psikolojik durum bireyin fiziksel refahını etkilemeye başlayacak ve olumsuz psikolojik etkiler yaşayan eğitimci tamamen uygunsuz eylemlerde bulunacaktır. Sürekli stres, gastrointestinal sıkıntı ve migren şeklinde huzursuzluklarla karşılaşabilir, tütün veya alkol tüketimi gibi zararlı davranışlar sergileyebilirler (Tanşu, 2009).

Günümüzde, mesleklerinde hoşnutsuzlukla karşılaşan bireylerin, işlerini sıkıntı verici bir şekilde baltadıkları ortaya çıkmıştır. Hem veliler hem de öğrencilerle antagonistik bir ilişki sergileyen ve bireysel başarılarında gerileme yaşayan eğitimciler, potansiyel olarak mesleklerini terk etmelerine neden olabilecek çıkmazlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşten ayrılma, bir bireyin iş tatmini düzeyine ilişkin karşılaşabileceği en önemli zorluktur. Bununla birlikte, bir bireyin kurum içinde vasatın altında performans sergilemesi ve dolayısıyla yetkinlik eksikliği nedeniyle kurumun genel etkinliğini olumsuz etkilemesi de olasıdır (Üçüncü, 2016). Büyük önem taşıyan bir karar olan meslekten istifa etmek, mesleki rollerinden memnun olmayan eğitimciler için işlerini tamamen bırakma eylemine kıyasla daha az zorlayıcı olmaktadır. Sonuç olarak, bu öğretmenler, akademik kurum ve öğrencilerine karşı kendi çıkarlarını korumak için azalan etkinlik, pasiflik ve çaba eksikliği gösterirler.

Eğitimde iş tatmini düzeyinin belirgin bir özelliği vardır: öğrenci motivasyonunu artırma üzerindeki etkisi. Okul kültürü içerisinde öğretmenler, eğitimin yaratıcıları olarak hem doğrudan öğrencilere yönelik hem de etkili figürler olarak çaba sarf ederler. Birçok ülkede yapılan çalışmalar, mesleklerinden haz alan eğitimcilerin, öğrencilerin dikkatini



çekme ve motivasyonlarını artırma konusunda daha etkili olduklarını tutarlı bir şekilde göstermiştir. Ayrıca bu araştırmalar, öğrencilerin sıklıkla okul ortamına uyum sağlamakta zorlandıklarını ortaya koymuştur. Başarılı bir eğitim ve öğretim sistemine ulaşmak için, okullarda hem öğrenciler hem de eğitimciler arasında motivasyon düzeyini artırmak ve yükseltmek zorunludur (Gökçe, 2011).

İçinde bulunduğumuz çağdaş çağda, eğitimcilerin kendi mesleki alanlarında karşılaştıkları çok sayıda zorluk bulunmaktadır. Bir akademik kurumdaki çalışmalarını başarıyla tamamlayan bir bireyin huzur duygusuna sahip olabilmesi ve mesleğinin öngörülen standartlarına uygun davranabilmesi için, sadece seçtiği mesleğe karşı derin bir sevgi beslemesi değil, aynı zamanda belirli bir memnuniyet derecesine ulaşması da zorunludur. Bir eğitimcinin iş tatmini düzeyinin yetersiz olduğu durumlarda, bu olumsuz tutumlar eğitimcinin özel hayatını etkilediği gibi, aile dinamikleri ve genel çevresi üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

İş tatmininin derecesi nihayetinde bir öğretmenin mesleki yaşamını hem olumlu hem de olumsuz şekillerde etkiler. Bu, öğrenci motivasyonunu teşvik etmeyi, sürekli olarak kaygı ve tükenmişlik yaşamayı ve devamlılıkla ilgili sorunlarla karşılaşmayı içerir. Eğitim ortamı, eğitimin etkinliği ve kalitesi konularında birincil odak noktası olan öğrencinin skolastik yeterliliğine içsel olarak bağlıdır. Bu bağlamda, işinden büyük memnuniyet duyan bir öğretmenin yalnızca kendisi için değil, vesayeti altındaki öğrenciler için de avantajlı sonuçlar doğuracağı varsayılmaktadır. Öğretmenler arasındaki iş tatmini düzeyi, eğitim kurumlarında kritik bir konudur. Bu nedenle, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin, öğretmenlerin etkili motivasyonunu teşvik ederek ve mesleki çabalarından elde ettikleri memnuniyet derecesini artırmaya yönelik önlemler uygulayarak bu konuyu özenle ele almaları gerekmektedir (Tulunay Ateş ve Buluç, 2018).

## 2.8. İlgili Araştırmalar

Türker ve Çelik (2019) "Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü" adlı araştırmalarında yaşam doyumu üzerinde iş-aile çatışması boyutunun doğrudan etkisinin olmadığı görülmüştür. İş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan yordadığı görülmüştür. Ayrıca bu etkinin de yaşam doyumunu yordadığı görülmüştür. İş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

Özdemir (2010) "İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Destek ile Öğretmenlerin Kişilerarası Öz-Yeterlik İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı

makalesinde öğretmenlerin kişilerarası öz-yeterlik inançları ile algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Ankara'da sekiz devlet ilköğretim okulunda görev yapan 247 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin öz-yeterlik inancı ile algılanan örgütsel destek düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Güzeller vd. (2011)'nin 'Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik, Mesleki Sosyal Destek Ve Tükenmişlik İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi' adlı makalesinin konusu algılanan sosyal desteğin ve mesleki yetkinlik inancının özel ve genel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik etkileri yapısal eşitlik modeli ile incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini Antalya ili merkezinde resmi okullarda görev yapan 450 özel eğitim öğretmenidir. Yöneticilerden ve meslektaşlardan alınan destek öğretmenin kendisini mesleğinde yetkin görmesi ile anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lei ve diğerlerinin (2018) "Teacher Efficacy, Work Engagement And Social Support Among Chinese Special Education School Teachers" başlıklı yayınında, Çin'deki bir özel eğitim kurumunda öğretmen yeterliliği ile sosyal demografik faktörler, işe bağlılık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki korelasyon üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın örneklemini Çin'deki 1027 özel eğitim öğretmeni oluşturmaktadır. Bu araştırmanın bulguları, kadın öğretmenlerin mesleki yeterliklerini erkek meslektaşlarından daha üstün olarak algıladıklarını ve öğretmen yeterliliği ile sosyal destek arasında kayda değer bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Yalnız (2022) tarafından yürütülen çalışmada, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin meslektaş ilişkisi ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 'Öğretmenlerin Meslektaş İlişkisi ve Okul Yöneticisi Desteği Algıları ile İş Doyumunu Algıları Arasındaki İlişki' başlıklı yüksek lisans tezi üzerinden yürütülmüştür. Tezin örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli merkez ilçede görev yapan 120 eğitimci oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin meslektaşlık ilişkilerine dair olumlu bir algıya sahip olduklarını ve yöneticilerinden önemli ölçüde destek aldıklarını göstermektedir. Ayrıca, cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurulduğunda, kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla meslektaşlık ilişkisi sergiledikleri görülmüştür. Mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri ile bunların meslektaşlık ilişkisi üzerindeki etkileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Bil (2018), resmi ve özel çeşitli türde eğitim veren liselerde çalışan 428 öğretmenle yaptığı çalışmada öğretmenlerin öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu

düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve bransa göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaş, hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında en yüksek düzeye sahip 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ise en düşük iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Hizmet süresine göre; 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında en yüksek 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise tüm iş doyum boyutlarında en düşük düzeye sahip olduklarını belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre, içsel doyum alt boyutunda resmi anadolu liselerinde çalışanların resmi meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek bir düzeye sahip olduklarını; resmi anadolu liselerinde çalışanların özel anadolu ve özel meslek liselerinde çalışan öğretmenlerden daha düşük bir iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Dışsal doyum alt boyutunda da özel anadolu liselerinde ve özel meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri resmi anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksektir. Toplam iş doyum boyutunda en düşük iş doyum düzeyine resmi meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin sahip oldukları; en yüksek iş doyum düzeyine ise özel anadolu liselerinde çalışan öğretmen olduğunu ifade etmiştir.

Çiçek (2018), çeşitli lise türlerinde çalışan 230 öğretmenle yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre; cinsiyete göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Hizmet süresine göre; 1-5 yıl görev öğretmenlik tecrübesi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri en yüksek iken en düşük iş doyum düzeyine sahip öğretmenlerin 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler olduğunu belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre; en yüksek iş doyum düzeyinin fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerde olduğu belirlenmişken en düşük iş doyum düzeylerinin düz liseler ile meslek liselerinde çalışan öğretmenlerde olduğunu ifade etmiştir.

Değirmenci (2006), lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisini incelediği tez çalışmasına resmi ve özel liselerde görevli 515 öğretmen ve yönetici katılmıştır. Cinsiyet, branş ve hizmet süresine göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini

belirlemiştir. Buna göre; anadolu liselerinde çalışanların iş doyum düzeyleri meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin resmi genel liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyum düzeylerinin olduğunu ifade etmiştir.

Deveci (2021), çeşitli liselerde görevli 273 öğretmenle yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenlerle beraber incelemiştir. Cinsiyete göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve hizmet süresine göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre, daha genç olan öğretmenlerin iş doyumunun bütün boyutlarında en düşük düzeye sahip oldukları; medeni duruma göre, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek bir iş doyum düzeyinin olduğunu belirlemiştir. Öğrenim durumuna göre; yüksek lisans mezunlarının yüksekokul mezunlarına göre dışsal doyum alt boyutunda daha yüksek bir iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Mesleki kıdeme göre; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin içsel doyum alt boyutunda en yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir.

Erkmen (2022), öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel sessizlik ilişkisini incelediği çalışmasına çeşitli tür ve kademedeki resmi ve özel okullarda görevli 237 öğretmen katılmıştır. Cinsiyet, öğrenim durumu ve görev türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini; yaş, medeni durum, hizmet süresi ve çalışılan okul türüne göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Yaşa göre; 21-30 yaş kategorisindeki öğretmenlerin 36-40 yaş ve 41 yaş ve üzerine göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Medeni duruma göre; evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre toplam iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Hizmet süresine göre; 0-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir. Çalışılan okul türüne göre; toplam iş doyum ve dışsal doyum alt boyutunda ortaokullarda çalışan öğretmenlerin liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduklarını ifade etmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi” bulunmaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde ve nicel bir çalışma olarak yapılmıştır. Araştırma var olan iki durum arasındaki ilişkiyi belirleme ve ortaya koymaya yönelik bir çalışma olduğu için ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. İlişkisel tarama modelleri “iki bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarma ve tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleri” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2017).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 7000 civarında öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen en az 222 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’ de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	132	59,5
	Erkek	90	40,5
Medeni durum	Evli	190	85,6
	Bekar	32	14,4
Eğitim düzeyi	Lisans	158	71,2
	Lisansüstü	64	28,8
Yaş	30-40	65	29,3
	41-45	97	43,7
	46 yaş ve üstü	60	27,0
Kıdem	13 yıl ve altı	33	14,9
	14-20 yıl	144	64,9
	21 yıl ve üstü	45	20,3
Kademe	Anaokulu	45	20,3
	İlkokul	53	23,9
	Ortaokul	65	29,3
	Lise	59	26,6

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları (Devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Öğretmen sayısı	15'ten az	48	21,6
	16-30	43	19,4
	31-50	73	32,9
	51 ve üstü	58	26,1
Öğrenci sayısı	200'den az	33	14,9
	201-400	42	18,9
	401-600	39	17,6
	601 ve üstü	108	48,6
Yönetici sayısı	1-2	91	41,0
	3	64	28,8
	4 ve üstü	67	30,2

Tablo 3.1'de örneklem olarak alınan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi öğretmenlerin % 59,5'i kadınlardan % 40,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 85,6'sı evli iken % 14,4'ü bekarıdır. Öğretmenlerin % 71,2'si lisans mezunu iken % 28,8'i lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. Öğretmenlerin % 43,7'si 41-45 yaş, % 29,3'ü 30-40 ve % 27,0'si 46 yaş ve üstündedir. Öğretmenlerin % 64,9'u 14-20 yıl, % 20,3'ü 21 yıl ve üstünde % 14,9'u ise 13 yıl ve altına kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin her kademedeki çalışanlardan seçilmiştir ve % 29,3'ü ortaokullarda, % 26,6'sı liselerde, % 23,9'u ilkokullarda ve % 20,3'ü anaokullarında çalışmaktadır. Öğretmenlerin % 32,9'u 31-50 öğretmenli, % 26,1'i 51 ve üstünde öğretmenli, % 21,6'sı 15'ten az öğretmenli ve % 19,4'ü 16-30 öğretmenli okullarda çalıştıkları görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğrenci sayılarının ise % 48,6'sı 601 ve üstünde öğrencili, % 18,9'u 201-400 öğrencili, % 17,6'sı 401-600 öğrencili ve % 14,9'u 200'den az öğrencili okullarda çalıştıkları görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki yönetici sayılarının % 41'i 1-2 yöneticili, % 30,2'si 4 ve üzeri yöneticili ve % 28,8'i 3 yöneticili okullarda çalışmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; üç bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgileri içeren (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan kademe, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı, i) okuldaki yönetici sayısı olarak 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde "Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği" Üçüncü bölümde İş Memnuniyeti Ölçeği" kullanılacaktır.

Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği, Oranje, (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Buna göre, ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .76 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin meslektaşlarını ve onlarla olan ilişkilerini algılamaya yönelik 6 maddeden oluşan bu ölçek 4'lü likert tipi olarak hazırlanmıştır (1-kesinlikle katılıyorum, 2-katılıyorum, 3- karşıyım, 4- kesinlikle karşıyım).

İş Memnuniyeti Ölçeği, Hoppock (1935) tarafından geliştirilen ve geçerliliği 29 000'den fazla çalışmada tekrarlanarak onaylanmış (McNichols, Stahl ve Manley, 1978) olan dört değişkenli ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Özer ve Günlük (2010) tarafından yapılmıştır. Özer ve Günlük (2010) çalışmalarında Cronbach Alpha katsayısını .77 olarak belirlemişlerdir. Ölçekte 4 madde bulunmakta olup, her bir maddede belirtilen düşünceye uygun katılma ya da katılmama, sevmeye ya da sevmeme durumu ifadesi kullanılmıştır.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Veriler toplanmadan önce ölçek sahiplerinden ölçek kullanım izni alınmıştır. Veri toplama izni için MEB platformu kullanılarak başvuru yapılmış ve evraklar enstitüye verilerek süreç başlatılmıştır. Araştırma izni verilmesiyle birlikte ölçekler çoğaltılarak verilerin toplanacağı okullara gidilmiştir. Okul yöneticilerine alınan izin gösterilerek öğretmenlere çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmenlerden gönüllük esasına dayalı olarak çalışmaya katkı sağlamaları istenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak destek isteyen öğretmenlere ölçekler dağıtılarak doldurmaları istenmiştir. Ölçek doldurma için gerekli olan 8-10 dakikalık süre verilmiştir. Ölçekleri dolduran öğretmenlerin ölçekleri araştırmacıya iade etmesiyle veri toplama süreci sürdürülmüştür.

### 3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analiz sürecinde öğretmenlerden toplanan veriler SPSS 25 istatistik programına kodlanarak aktarılmıştır. Bu çalışmada toplanan verilerin güvenilirlik testi Cronbach's Alpha testiyle yapılmış ve meslektaş ilişkisi ölçeğinin güvenilirlik katsayısının ,770 olduğu görülürken iş memnuniyeti ölçeği güvenilirlik katsayısının ,849 olduğu ve yüksek güvenilirlik değerinde olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılım analizine basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testiyle bakılmış ve bulgular Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Verilerin Basıklık ve Çarpıklık Analizi Sonuçları

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Meslektaş dayanışması algısı	,688	-,131
İş memnuniyeti algısı	1,099	-1,469

Tablo 3.2’de ölçek verilerinin normallik analizinin basıklık ve çarpıklık analizleri sonuçları görülmektedir. Ölçek verilerinin “Basıklık ve Çarpıklık” değerleri  $-+1,50$  aralığında olduğu görülmektedir. Tabachnik ve Fidell (2013) çalışmalarında skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri  $-+1.50$  arasında olan verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizlerinde ise parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir. Anlamlılık değeri,  $,05$  olarak göz önüne alınmıştır. Bundan dolayı araştırmanın analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır. Analizlerde frekans, ortalama, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır. İkili kategorilerin karşılaştırılmasında “Bağımsız Örneklem T” testi kullanılırken ikiden fazla kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında “tek yönlü varyans analizi” kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda farklılık çıkması halinde fark olan grupların tespiti için Post Hoc Tukey HSD analizi kullanılmıştır. Ortalamaların yorumlanmasında puan aralıkları şöyle kabul edilmiştir.

Aritmetik ortalamasının değerlendirme aralığı için  $(4-1=3)$  hesaplanan aralık katsayısına göre  $(3/4=.75)$  seçenek aralıkları düzenlenmiştir (Eren,2014). Tablo 3.3. meslektaş ilişkileri algısı ölçeği katılım düzey aralıkları verilmiştir.

Tablo 3.3. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği Katılım Düzey Aralıkları

No	Seçenekler	Ortalama Düzey
1	Kesinlikle Karşıyım	1.00 - 1.75 Düşük
2	Karşıyım	1.76 - 2.51 Orta
3	Katılıyorum	2.52 - 3.27 Yüksek
4	Kesinlikle Katılıyorum	3.28 - 4.20 Çok yüksek

İş memnuniyet ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş  $(4:5=0,80)$ ;  $.80$ ’lik aralıklar benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir. Tablo 3.4.’de İş memnuniyeti ölçeği katılım düzey aralıkları verilmiştir.



Tablo 3.4. *İş Memnuniyeti Ölçeği Katılım Düzey Aralıkları*

<b>No</b>	<b>Seçenekler</b>	<b>Ortalama Düzey</b>	
1	Hiç Memnun Değilim	1.00 - 1.80	Çok Düşük
2	Memnun Değilim	1.81 - 2.60	Düşük
3	Kararsızım	2.61 - 3.40	Orta
4	Memnunum	3.41 - 4.20	Yüksek
5	Çok Memnunum	4.21- 5.00	Çok Yüksek

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

### 4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

1. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları, iş doyumunu algıları nedir?
2. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algıları kişisel değişkenlerine;
  - a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan kademe, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı, ı) Okuldaki yönetici sayısına göre bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? olmak üzere 3 alt problem oluşturulmuştur. Bu alt problemlere cevap bulabilmek amacıyla yapılan analizlerde elde edilen bulgular ve yorumları aşağıda ve ilerleyen sayfalarda yer almaktadır.

#### 4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları, iş doyumunu algıları nedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ve iş doyumunu algıları ile ilgili analizlerde elde edilen bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Meslektaş dayanışması ve İş Doyumu Algıları Sonuçları*

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Meslektaş dayanışması algısı	222	2,49	,29	Orta
İş memnuniyeti algısı	222	3,97	,51	Yüksek

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin meslektaş dayanışması algılarının ( $\bar{X}=2,49$ ) ortalamayla “Orta” düzeyde olduğu görülürken iş doyumunu algılarının ise ( $\bar{X}=3,97$ ) ortalamayla “Yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının orta düzeyde olduğu görülürken iş doyumlarını ise yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir. Buradan öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının yüksek olmadığı ve orta düzeyde kaldığı ancak öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum ise olumlu bir gelişme olarak görülebilir.

#### 4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algıları kişisel değişkenlerine; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan kademe, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı, ı) Okuldaki yönetici sayısına göre bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Meslektaş dayanışması algısı	Kadın	132	2,49	,29	,05	,95
	Erkek	90	2,47	,28		
İş memnuniyeti algısı	Kadın	132	3,99	,52	,71	,48
	Erkek	90	3,94	,50		

\*p<0,05

Tablo 4.2’de öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının ( $t=,05$ ;  $p>0,05$ ) ve iş memnuniyeti algısının ( $t=,71$ ;  $p>0,05$ ) öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Analiz Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Meslektaş dayanışması algısı	30-40	65	2,43	,30	4,22	,01*	1<2
	41-45	97	2,55	,28			
	46 yaş ve üstü	60	2,46	,26			
İş memnuniyeti algısı	30-40	65	3,78	,62	7,45	,00*	1<2
	41-45	97	4,01	,49			
	46 yaş ve üstü	60	4,11	,31			

\*p<0,05

1. 30-40 yaş

2. 41-45 yaş

3. 46 yaş ve üstü

Tablo 4.3'te öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumu algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının ( $F=4,22$ ;  $p<0,05$ ) ve iş memnuniyeti algısının ( $F=7,45$ ;  $p<0,05$ ) öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Farklılık olan grupların tespitinde Post Hoc TUKEY analizi yapılmıştır. Bu test sonucunda 41-45 yaş arasındaki öğretmenlerin meslektaş dayanışması algısının 30-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerden 41-45 yaş arasındaki öğretmenlerin iş doyumu algılarının 30-40 yaştan daha yüksek ve 46 yaş ve üstündeki öğretmenlerin iş doyumu algılarının da yine 30-40 yaş arasındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça iş doyumlarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumu algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları*

	Kıdem	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Meslektaş dayanışması algısı	13 yıl ve altı	33	2,43	,34	4,42	,01*	2>3
	14-20 yıl	144	2,54	,26			
	21 yıl ve üstü	45	2,40	,33			
İş memnuniyeti algısı	13 yıl ve altı	33	3,64	,65	7,32	,00*	1<2
	14-20 yıl	144	4,05	,46			
	21 yıl ve üstü	45	3,99	,46			

\* $p<0,05$  1. 13 yıl ve altı 2. 14-20 yıl 3. 21 yıl ve üstü

Tablo 4.4'te öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumu algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının ( $F=4,42$ ;  $p<0,05$ ) ve iş memnuniyeti algısının ( $F=7,32$   $p<0,05$ ) öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Farklılık olan grupların tespitinde Post Hoc TUKEY analizi yapılmıştır. Bu test sonucunda 14-20 yıl kıdemli öğretmenlerin meslektaş dayanışması algısının 21 yıl ve üstünde kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerden 14-20 yıl kıdemli öğretmenlerin iş doyumu algılarının 13 yıl ve altında kıdemli öğretmenlerden daha yüksek ve 21 yıl ve üstündeki öğretmenlerin iş doyumu algılarının da yine 13 yıl ve altındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre 13 yıl ve altında kıdemi olan öğretmenlerin diğer kıdemlerdeki öğretmenlere göre iş doyumlarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumu algılarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Meslektaş dayanışması algısı	Evli	190	2,50	,28	,74	,45
	Bekar	32	2,46	,34		
İş memnuniyeti algısı	Evli	190	4,01	,50	2,43	,01*
	Bekar	32	3,77	,56		

\*p<0,05

Tablo 4.5'te öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin medeni duruma göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının ( $t=,74$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülürken iş memnuniyeti algısının ise anlamlı farklılık gösterdiği ( $t=2,43$ ;  $p<0,05$ ) görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyumlarının farklı olduğu ve evli öğretmenlerin iş doyumlarının bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin meslektaş dayanışma algılarının ise benzerlik gösterdiği ve farklılık olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Analiz Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	s	t	p
Meslektaş dayanışması algısı	Lisans	158	2,50	,30	,31	,75
	Lisansüstü	64	2,48	,26		
İş memnuniyeti algısı	Lisans	158	3,95	,54	-,57	,56
	Lisansüstü	64	4,01	,42		

\*p<0,05

Tablo 4.6'da öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının ( $t=,75$ ;  $p>0,05$ ) ve iş memnuniyeti algısının ise ( $t=,56$ ;  $p>0,05$ ) olduğu ve anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin meslektaş dayanışma algıları ve iş doyumunu algılarının eğitim düzeylerine göre farklı olmadığı ve benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin çalıştıkları kademe türüne göre analiz sonuçları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Kademe Türüne Göre Analiz Sonuçları

	Kademe türü	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Meslektaş dayanışması algısı	Anaokulu	45	2,33	,30	7,70	,00*	1<2
	İlkokul	53	2,50	,29			1<3
	Ortaokul	65	2,49	,27			1<4
	Lise	59	2,62	,24			2<4
							3<4
İş memnuniyeti algısı	Anaokulu	45	3,93	,69	,53	,66	-
	İlkokul	53	3,95	,51			
	Ortaokul	65	3,97	,51			
	Lise	59	4,05	,33			

\*p<0,05      1. Anaokulu    2. İlkokul    3. Ortaokul    4. Lise

Tablo 4.7’de öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyum algılarının öğretmenlerin çalıştıkları kademe türüne göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının anlamlı farklılık gösterdiği ( $F=7,70$ ;  $p<0,05$ ) görülürken iş memnuniyeti algısının ( $F=,66$   $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları kademe türüne göre meslektaş dayanışmasının farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesi amacıyla yapılan Post Hoc TUKEY analizi sonucu ulaşılan bulgular şöyledir: Anaokullarında çalışan öğretmenlerin ortalaması en düşük düzeydedir. Anaokullarında çalışan öğretmenlerle ilkokullarda çalışan öğretmenler, ortaokullarda ve liselerde çalışan öğretmenler arasında ve anaokullarında çalışanlar aleyhine düşük olmak üzere fark vardır. Yine ilkokullarda çalışan öğretmenlerle liselerde çalışan öğretmenler arasında ve liselerde çalışan öğretmenler lehine yüksek fark varken ortaokullarda çalışan öğretmenlerle liselerde çalışan öğretmenler arasında ve liselerde çalışanlar lehine yüksek ve anlamlı farklılık vardır.

Bulgulara göre meslektaş dayanışmasının en düşük olduğu kademe türünün anaokullarında çalışan öğretmenler kademesi; en yüksek olduğu kademe türünün ise liselerde çalışan öğretmenler kademesi olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyum algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Öğretmen sayısı	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Meslektaş dayanışması algısı	15'ten az	48	2,39	,30	2,66	,04	1<4
	16-30	43	2,51	,33			
	31-50	73	2,51	,27			
	51 ve üstü	58	2,54	,24			
İş memnuniyeti algısı	15'ten az	48	3,75	,74	4,22	,00*	1<2
	16-30	43	4,08	,43			
	31-50	73	4,02	,44			
	51 ve üstü	58	4,03	,35			

\*p<0,05      1. 15'ten az      2. 16-30      3. 31-50      4. 51 ve üstü

Tablo 4.8'de öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyum algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının ( $F=2,66$ ;  $p<0,05$ ) ve iş memnuniyeti algısının ( $F=4,22$   $p<0,05$ ) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre meslektaş dayanışması ve iş doyumunda farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesi amacıyla yapılan Post Hoc TUKEY analizi sonucu ulaşılan bulgular şöyledir: Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 51 ve üzerinde olanların meslektaş dayanışması algısının öğretmen sayısı 15'ten az olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmen sayısı arttıkça meslektaş dayanışma algısının arttığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmen sayısı 15'ten az olanlarla 16-30 olanlar, 31-50 olanlar ve 51 ve üzeri olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu ve farkın öğretmen sayısı 15'ten az olanlar aleyhine düşük olduğu görülmüştür. Öğretmen sayısı 15'ten az olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum algılarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyum algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Öğrenci sayısı	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Meslektaş dayanışması algısı	200'den az	33	2,33	,28	5,67	,00*	1<2
	201-400	42	2,52	,28			1<4
	401-600	39	2,45	,30			
	601 ve üstü	108	2,55	,27			
İş memnuniyeti algısı	200'den az	33	3,55	,77	7,82	,00*	1<2
	201-400	42	4,07	,49			1<3
	401-600	39	4,03	,44			1<4
	601 ve üstü	108	4,05	,37			
*p<0,05	1. 200'den az	2. 201-400	3. 401-600	4. 601 ve üstü			

Tablo 4.9'da öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyum algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısına göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının ( $F=5,67$ ;  $p<0,05$ ) ve iş memnuniyeti algısının ( $F=7,82$   $p<0,05$ ) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısına göre meslektaş dayanışması ve iş doyumunda farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesi amacıyla yapılan Post Hoc TUKEY analizi sonucu ulaşılan bulgular şöyledir: Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısı 200'den az olan okullarda çalışan öğretmenlerle 201-400 öğrencili okullarda çalışanlar ve 601 ve üstünde çalışanlar arasında 200'den az öğrencili okullarda çalışan öğretmenler aleyhine düşük olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğrenci sayısı 200'den az öğrencili okullarda çalışan öğretmenlerle 201-400 öğrencili okullarda çalışan öğretmenler, 401-600 öğrencili okullarda çalışan öğretmenler ve 601 ve üstünde öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenler arasında ve 200'den az öğrencili okullarda çalışan öğretmenler aleyhine düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmaları ve iş doyumları en düşük düzeyde 200'den az öğrencili okullarda çalışan öğretmenlerde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyum algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.



Tablo 4.10. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumları Algılarının Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Yönetici Sayısına Göre Analiz Sonuçları

	Yönetici sayısı	n	$\bar{X}$	s	F	p	Fark
Meslektaş dayanışması algısı	1-2	91	2,42	,30	5,24	,00*	1<2
	3	64	2,54	,27			1<3
	4 ve üstü	67	2,55	,27			
İş memnuniyeti algısı	1-2	91	3,91	,63	1,47	,23	-
	3	64	4,05	,35			
	4 ve üstü	67	3,99	,45			
*p<0,05	1. 1-2 yönetici	2. 3 yönetici	3. 4 yönetici ve üstü				

Tablo 4.10’da öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısına göre analiz sonuçları incelendiğinde meslektaş dayanışması algısının anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ( $F=5,24$ ;  $p<0,05$ ). Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısına göre iş memnuniyeti algısının anlamlı farklılık göstermediği ( $F=1,47$   $p>0,05$ ) görülmüştür.

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısına göre meslektaş dayanışmasında farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesi amacıyla yapılan Post Hoc TUKEY analizi sonucu ulaşılan bulgular şöyledir:

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısı 1-2 olanlarla 3 olanlar arasında ve 4 ve üzeri yöneticiyle çalışan öğretmenler arasında ve 1-2 yöneticiyle çalışanlar aleyhine düşük olduğu görülmüştür. Bulgulara göre öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısı arttıkça meslektaş dayanışma algısının da yükseldiği görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumlarının ise çalıştıkları okuldaki yönetici sayısına göre değişmediği ve benzer olduğu görülmüştür.

#### 4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu soruya yanıt bulmak amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş memnuniyeti algısı
Meslektaş dayanışması algısı	r	-,042
	p	,532
	n	222

\*\*p>0,01      \*p>0,05

Tablo 4.11’de öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasında ilişki düzeyine ilişkin Pearson korelasyon analizi yapılarak sonuçlarına yer verilmiştir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 1,00-0,70 arasında olması yüksek, 0,70-0,30 arasında olması orta, 0,30-0,00 arasında olması da düşük düzeyli bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2012). Bu kapsamda analiz sonucunda öğretmenlerin meslektaş dayanışmaları ile iş doyumları arasında ters yönlü ve yok denecek düzeyde çok düşük düzeyli ilişki olduğu görülmüştür. İlişki düzeyinin düşük olması ise birbirlerine etkilerinin çok düşük olduğunu ortaya koymaktadır. İlişkinin anlamlı olmaması da dikkate değer bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Meslektaş dayanışmasının yardımlaşma, bilgi ve deneyim paylaşma, destek ve motivasyon sağlamada çok yönlü bir olgu olduğu ileri sürülmektedir (Buunk, 2020). Araştırmada öğretmenlerin meslektaş dayanışması algılarının “Orta” düzeyde ölçülmüştür. Bu durum olumsuz bir durum olarak görülmemekle birlikte iyi ve yüksek düzeyde de değildir. Uslusoy, Gündoğan ve Kurt (2016) çalışmalarında meslektaş dayanışmasıyla profesyonel ortamda işbirliği ve birlik iklimi teşvik edildiği, çalışanların bir araya gelerek karşılıklı destek sunmalarına ve kolektif başarıları kutlamasına olanak sağlandığını ileri sürmektedir. Bulguların bu çerçevede orta düzeyde bir katkı sağlaması öngörülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu algıları “Yüksek” düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumlarının öğrencilerine verdikleri eğitimin niteliğini olumlu etkilediği ve performans artışı sağladığı bilinmektedir (Kumaş ve Deniz, 2010; Evkaya, 2019). Araştırmada elde edilen sonuçlar öğretmenlerin mesleklerini yaparken çok istekli, özverili ve üstün performansla yapacaklarını göstermektedir. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının yüksek düzeyde olmadığı ve orta düzeyde kaldığı ancak öğretmenlerin iş doyumları algıları yüksek düzeyde olup bu durum olumlu bir gelişme olarak görülmelidir.

Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği görülürken yaş, kıdem, medeni durum, çalışılan kademe, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki yönetici sayılarına göre ise anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması ve iş doyumunu algılarının yaşları arttıkça düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algılarının 21 yıl ve üstünde kıdemi olan öğretmenlere göre 16-20 yıl lehine yüksek olduğu görülürken iş doyumunu algılarının 13 yıl ve altında kıdemi olan öğretmenlerin diğer kıdemlerdeki öğretmenlere göre iş doyumlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş doyumlarının bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmasının en düşük olduğu kademenin anaokullarında çalışan öğretmenler kademesi, en yüksek olduğu kademenin ise liselerde çalışan öğretmenler kademesi olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı arttıkça meslektaş dayanışması algılarının da arttığı görülürken, öğretmen sayısı 15’ten az olan okullarda

çalışan öğretmenlerin iş doyumunu algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algıları ile iş doyumunu algılarının öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısına göre en düşük düzeyin 200'den az öğrencili okullarda çalışan öğretmenlerde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısına göre meslektaş dayanışmasında farklılık gösterdiği, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki yönetici sayısı arttıkça meslektaş dayanışma algısının da yükseldiği görülmektedir.

Meslektaş dayanışması ve iş doyumunu üzerinde etkili olan pek çok etken bulunmaktadır. Bunlar üzerinde kişisel ve örgütsel pek çok etkenin etkili olduğu çalışmalarda sıklıkla ifade edilmektedir (Tulunay Ateş ve Buluç, 2018; Gökçe, 2011; Üçüncü, 2016). Bundan dolayı araştırmada kişisel özelliklere göre görülen farklılıklar olağan görülmekte ve öğretmenlerin kişisel yaklaşımlarının sonucu olarak görülebilir. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarının ve iş doyumlarının kişisel özelliklere bağlı olarak benzerlik ya da değişiklik göstermesi olağan ve tabii bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Yaptığımız bu çalışmada öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasında ters yönlü ve çok düşük düzeyli ve anlamlı derece olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişkinin anlamlı olmaması ilişkinin dikkate değer olmadığını göstermektedir.

## 5.2. Öneriler

1. Öğretmenlerin meslektaş dayanışmalarını arttırmaya yönelik etkinlikler yapılabilir.
2. Öğretmenlerin iş doyumlarının çok yüksek düzeye çıkarılmasına yönelik faaliyetler yapılabilir.
3. Öğretmenlerin iş doyumlarının yaş arttıkça artmasının nedenleri derinlemesine araştırılabilir.
4. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması algılarının 21 yıl ve üstünde kıdemi olanların düşük olmasının nedenleri araştırılabilir.
5. Evli öğretmenlerin iş doyumlarının bekar öğretmenlere göre daha yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.
6. Anaokullarında çalışan öğretmenlerin meslektaş dayanışması algılarının düşük olmasının nedenleri ve bunun anaokullarında kadın öğretmenlerin yoğunluğu ile ilişkisinin olup olmadığı araştırılabilir.

7. Öğretmenlerin meslektaş dayanışması ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ters yönlü olmasının nedenleri derinlemesine araştırılabilir.
8. Bu araştırma başka örneklerle de yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1): 38-44.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* (467), 31-51.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (23): 35-59
- Bauer, T., ve Erdoğan, B. (2012). *An introduction to organizational behavior*. Pearson.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Bursalıoğlu, Z. (2020). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama* (15 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Buunk, B. (2020). Coworker support and employee well-being: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 117.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelik, K. (2017). *Bir meslek olarak öğretmenlik*. A. Tanrıoğen ve R. Sarpkaya (Editörler), Eğitim bilimine giriş içinde (s.215-246). (7. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden alındı
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2005). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumunun Belirlenmesi. *Sabem Elektronik Dergisi*, 9, 181-184.
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 167-174
- Davis, A. G. & Thomas A. M. (1989). *Effective Schools And Effective Teachers*. (Çev: EARGED). Massachusetts.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı

- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Dubrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior* (6 b.). Academic Media Solution.
- Durak-Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Erdoğan, E. ve Erdem, R. (2017). Hemşirelerin bireysel sosyal sorumluluk düzeyleri ile yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(28): 239-312.
- Erkmen, S. (2022). *İş doyumunu ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden alındı
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Tekirdağ ili örneği)* (Master Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Evkaya, C. (2019). *Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Enstitüsü, Sakarya.
- George, J. M., ve Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (6 b.). Pearson.
- Gökçe, F. (2011). İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri. *Eğitim Fakültesi Dergisi* 24(2): 317-334.
- Gülнар, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumunu*. İstanbul: Literatürk.
- Güner, E. K. (2017). *Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisi*. (Yayın No: 462689) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi ] <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Güzeller, C., Kaner, S., Yellice Yüksel, B. (2011). Öğretmenlerin mesleki yetkinlik, mesleki sosyal destek ve tükenmişlik ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 1-25.
- Hesapçioğlu, M. (1988). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. İstanbul: Beta.
- Ilies, R., Fulmer, I.S., Spitzmuller, M., & Johnson, M.D. (2009). Personality and citizenship behavior: *The Mediating Role of Job Satisfaction*, 94(4), 945-959
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. İstanbul: Eğitim.

- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195-216.
- Karabacak, G. (2013). *İş- aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karaca, B. ve Balcı, V. (2011). İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları ile Özel Okullar Karşılaştırması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1): 33-40.
- Karadağ, A. (2002). Meslek olarak hemşirelik, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2002, 5: 55-62.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kristoffersen, M. (2021). Solidarity in a community of nursing colleagues. *SAGE Open Nursing Volume*, 7, 1–11
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(32): 123-139.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslar arası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
- Lei, H., Minghui, L., Potmesilc, M., Xiaomeng, C. (2018). Teacher efficacy, work engagement and social support among chinese special education school teachers. *Frontiers In Psychology*, 9(648), 1-8.
- McShane, S. L., ve Von Glinow, M. A. (2018). *Organization Behavior* (8 b.). New York: McGraw Hill Education.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1): 39-51.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir. Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 251-281.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişilerarası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.



- Özer G, Günlük M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve isten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2010;9(2)
- Özgün, Ö. (2005). *Türkiye'de acemi Türk erken çocukluk eğitimi öğretmenlerinin mesleki ihtiyaçları, deneyimleri, yeterlik inançları, erken çocukluk öğrenimini desteklemeye yönelik okul iklimi ve iş doyumları arasındaki ilişki*. Syracuse Üniversitesi, New York
- Özkalp, E. (2013). Duygular tutumlar ve iş tatmini. A. Ç. Kırel ve O. Ağlargoç (Ed.), *Örgütsel davranış içinde*, 56-87. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Passey, D. (2014). Intergenerational learning practise- digital leaders in school. *Educ Inf Technol*, 19, 473- 494.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (4 b.). Newyork: Pearson.
- Rogers, R. & Threath, D. (2000). Peer assistance review. *Thrust For Educational Leadership*, 29, (3), 14.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Eğitim.
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6e éd.). Boston, É.-U. U.: Pearson.
- Tanşu M. (2009). *Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşdan, M. (2008). Çağdaş eğitim denetiminde meslektaş yardımlaşması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 69-92.
- Tulunay Ateş, Ö. ve Buluç, B. (2018). İlköğretim Öğretmenlerinde Motivasyon ve Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(48): 1-30.
- Tunacan, S. ve Çetin C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(29): 155-172.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. (2023). "Meslek " Tanımı. Erişim Tarihi:25.05.2023 <https://sozluk.gov.tr>
- Türker, Y., & Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258. doi: 10.16986/HUJE.2018037287

- Uslusoy E.Ç, Gürdoğan EP, Kurt D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması, *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1):29- 35.
- Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P., ve Kurt, D. (2016). Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 29-35.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. KTÜ Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, Trabzon.
- Yalnız, B. (2022). *Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Yumuşak, S. (2008). Performans değerlendirmesinin etkinliğine etki eden faktörlerin tespitine yönelik alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(10), s. 44-62.

## EKLER

## Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-85053945  
Konu : Anket Uygulama İzni

25/09/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 11.09.2023 tarihli ve 415523 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahu Gökçe SAĞLAM, "Öğretmenlerin Meslektaş Dayanışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtilmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2023/2024 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
25/09/2023  
Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

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

Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

Ek:  
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1  
Merkezefendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [ab20@meb.gov.tr](mailto:ab20@meb.gov.tr)  
Kep Adresi : [meb@hs01.kep.tr](mailto:meb@hs01.kep.tr)

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>  
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef  
Telefon No : 0 (258) 234 20 95  
Faks : 0 (258) 234 20 99



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.syrn.meb.gov.tr> adresinden. **C 616-55dd-3617-8576-33dd** kodu ile teyit edilebilir.

## Ek 2: Ölçek Kullanım İzinleri



**Ahu Gökçe Sağlam** 4 gün önce  
Alicılar: mehmetgunluk ▾



Değerli hocam iyi çalışmalar  
Ben Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri  
Enstitüsünde Eğitim Yönetimi alanında Tezsiz  
Yüksek Lisans yapmaktayım.2023-2024 öğretim yılı  
Güz döneminde Danışmanım Prof. Dr. Kazım ÇELİK  
'in rehberliğinde Öğretmenlerin Meslektaş  
Dayanışması ile İş Doyumunu arasındaki ilişki başlıklı  
proje hazırlayacağım.Çalışmamızda İş Memnuniyeti  
adlı ölçeğinizi kullanabilmek için izninizi istiyorum.  
Saygılarımla arz ederim.



**Mehmet GÜNLÜK** 3 gün önce  
Alicılar: ben ▾



Sayın Sağlam,

Ölçeği kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜNLÜK  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Milas Meslek Yüksekokulu



**Ahu Gökçe Sağlam** 09:53  
Alicılar: oozgun ▾



Değerli Hocam,  
Ben Ahu Gökçe SAĞLAM  
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri  
Enstitüsünde Eğitim Yönetimi alanında Tezsiz  
Yüksek Lisans yapmaktayım. 2023-2024 Öğretim  
yılı Güz Döneminde Danışmanım Prof. Dr. Kazım  
ÇELİK'in rehberliğinde "Okul öncesi öğretmenlerinin  
meslektaş dayanışmasının iş doyumuna etkisi"  
başlıklı proje hazırlayacağım. Çalışmamda  
Meslektaş ilişkisi Algısı ve İş Doyumunu adlı  
ölçeklerinizi kullanabilmek için izninizi istiyorum.  
İyi çalışmalar diliyorum.  
Saygılarımla,



Özkan Özgün 09:57

Alıcılar: ben ✓



Merhaba Ahu Hanım,

Tabii ki sözünü ettiğiniz ölçekleri araştırmalarınızda veri toplamak için kullanabilirsiniz.

Saygılarımla,  
Doç. Dr. Özkan Özgün



**Dr. Özkan Özgün**, Doçent | Associate Professor  
Oyun Terapisti | Play Therapist  
Aile Terapisti | Family Therapist  
Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Temel Eğitim Böl. Okul Öncesi Eğitimi  
Anabilim Dalı  
Sarıçam, Balcalı, Adana 01380

## Ek 3: Ölçekler

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.09.2023-E.416089

15

### EKLER

#### Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Yüksek lisans çalışmamda yararlanmak için sizlerin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen (X) şeklinde işaretleyiniz.

Yapmış olduğunuz katkı ve desteklerden dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

10.201.1.83  
3236  
8.09.2023

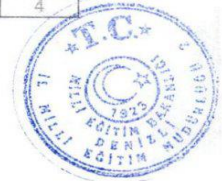
Ahu Gökçe SAĞLAM  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### I. Kişisel Bilgiler

- a) Cinsiyet: Kadın ( ) Erkek ( )  
b) Medeni durum: Evli ( ) Bekâr ( )  
c) Eğitim Düzeyi: ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )  
ç) Yaş: ..... (Lütfen yazınız)  
d) Kıdem: ..... (Lütfen yazınız)  
e) Çalışılan Kademe: ..... (Lütfen yazınız)  
f) Okuldaki öğretmen sayısı: ..... (Lütfen yazınız)  
g) Okuldaki öğrenci sayısı: ..... (Lütfen yazınız)  
h) Okuldaki yönetici sayısı: ..... (Lütfen yazınız)

#### Bölüm 1. MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ ALGISI ANKETİ

Aşağıdaki cümlelere ne ölçüde katılıyorsunuz veya ne ölçüde karşısınız? Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Karşısım	Kesinlikle karşısım
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var	1	2	3	4
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum	1	2	3	4
3. Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar	1	2	3	4
4. Meslektaşlarımla çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var	1	2	3	4
5. Benim okulumdaki öğretmenler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir	1	2	3	4
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim	1	2	3	4



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

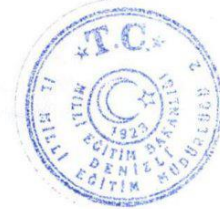


Evrak Tarih ve Sayısı: 06.09.2023-E.416889

16

**Bölüm 2. İŞ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ**

<b>A. Aşağıdakilerden hangisi işinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?</b>	
<input type="checkbox"/>	Elimde olsa bu işi hemen bırakırdım.
<input type="checkbox"/>	İşimi değiştirmek isterdim.
<input type="checkbox"/>	İşimi değiştirmek için pek istekli değilim ama yine de daha iyi bir iş bulursam değiştirirdim.
<input type="checkbox"/>	İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim.
<input type="checkbox"/>	İşimin yerini alabilecek başka hiçbir iş düşünmüyorum.
<b>B. Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?</b>	
<input type="checkbox"/>	Nefret ederim
<input type="checkbox"/>	Sevmem
<input type="checkbox"/>	İlgisizim
<input type="checkbox"/>	Severim
<input type="checkbox"/>	Heyecanlanırım
<b>C. Aşağıdakilerden hangisi, başkalarıyla kıyaslandığında, sizin düşüncelerinizi ifade etmektedir?</b>	
<input type="checkbox"/>	İşinden benim kadar memnuniyetsiz olan başka hiç kimse yoktur.
<input type="checkbox"/>	Ben çoğu insana göre işimden daha fazla memnuniyetsizim.
<input type="checkbox"/>	İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiği kadar severim.
<input type="checkbox"/>	İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim.
<input type="checkbox"/>	Hiç kimse benim işimi sevdiğim kadar kendi işini sevemez.
<b>D. (JOBSAT10) Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?</b>	
<input type="checkbox"/>	Asla
<input type="checkbox"/>	Ara sıra / Bazen
<input type="checkbox"/>	Zamanımın yaklaşık yarısı
<input type="checkbox"/>	Zamanımın önemli bir bölümü
<input type="checkbox"/>	Her zaman



**Ek 4: Özgeçmiş**