

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1. Giriş

Eğitim süreci, sosyal bir süreçtir ve kişinin gelişimini seçilmiş ve kontrollü bir çevre etkisi ile sağlar. Bir başka deyişle ise eğitim; bedensel, duygusal, zihinsel ve sosyal yönden gelişimin bağlı bulunan topluma en uygun şekilde gerçekleştirilmesidir (Öztürk, 2001, s.98).

Okul öncesi eğitim çocuğun ilk defa aile ortamından çıkıp tek başına ayakları üzerinde durmaya, dış dünyaya uyum sağlamaya çalıştığı ve toplumsal çevreye katıldığı ilk dönemdir. Okul öncesi eğitim dönemi 0-36 ay arası kreş, 36 aydan 66 aya kadar olan dönemde ise anaokulunu kapsamaktadır.

Ülkemizde okul öncesi eğitim öğretmeni olabilmek için kız meslek liselerinde çocuk gelişimi bölümünde 4 yıllık lise eğitiminin ardından 4 yıllık okul öncesi eğitim veya çocuk gelişimi bölümünü bitirmek, KPSS'ye girip belli bir puanı aldıktan sonra atanmayı beklemek gereklidir.

Örgütsel kültür veya örgüt kültürü "bir örgütteki bireylerin ve grupların davranışlarını güçlü bir biçimde şekillendiren ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılmış inançlar ve beklentiler tarafından belirlenen normlardan oluşur" (Schwartz ve Davis, 1981, s. 33). Schwartz ve Davis'in tanımında örgütsel kültürün ana eksenini olarak "normlar" belirlenmiştir.

Bu çalışmada, amacı kaliteli ve iyi eğitim almış iyi insan iyi yurttaş yetiştirmek olan okullarda 2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunun tespiti, düzeyi ve bu iş doyumunun farklı değişkenlere göre incelenerek araştırılacak; değerlendirilip yorumlanacaktır.

Örgüt kültürü ortak felsefeler, ideolojiler, inançlar, duygular, saygıtlar, beklentiler, tutumlar, normlar ve değerler olarak tanımlanır. Normlar aslında yazısız davranış kuralları veya kalıplardır ve örgüt üyelerinin davranışları bu normlar tarafından şekillendirilir.

Bu davranış normlarına ilişkin olarak farklı kurumlar farklı uygulamalar geliştirmişlerdir. Bu davranış kalıplarına uyulmaması halinde kurum çalışanları birtakım açık veya kapalı yaptırımlarla karşılaşır.

X Kuramı Taylor'cu klasik örgüt kuramına karşılık gelir ve Mc Gregor'a göre şu temel varsayımlar üzerine oturur: İnsanlar işi sevmez; çalışmaları için zorlanmalıdırlar; pek çok kişi yönlendirilmeyi tercih eder, insanları daha fazla çalışmaya güdüleyecek en önemli araç paradır. Öte yandan, Mc Gregor kendisinin de savunduğu insan ilişkileri yaklaşımının temel varsayımlarını ise şöyle sıralamaktadır: İş doğal bir etkinliktir; insanlar yönlendirilmekten ziyade yollarını kendi kendilerine bulmayı tercih edebilir, para gibi materyal ödüllerden ziyade insanlar kendini gerçekleştirme, bireysel gelişim ya da psikolojik ödüller gibi materyal olmayan ödülleri de tercih edebilirler, çalışanlar sorumluluk almayı isteyebilirler. Bu varsayımların niteliği kuramdan kurama ciddi biçimde değişir. İnsan ilişkileri yaklaşımı, örneğin, klasik örgüt kuramının yukarıdaki varsayımlarına, değerlerine, normlarına taban tabana zıt varsayımlar, değerler ve normlar üzerine inşa edilmişti Doğallıkla bu iki örgüt paradigmasından birinin hâkim olduğu bir örgütle, diğerinin hâkim olduğu bir örgüt arasında iş gören ve yönetici davranışı, insanların değer verdikleri şeyler, neyin doğru neyin yanlış olarak algılandığı, neyin

ödüllendirilip neyin cezalandırılacağı arasında ciddi farklar olacaktır. İşte örgüt kültürü insan davranışını bu şekilde ve derinden etkilemekte ve belirlemektedir. Örgütün verimliliği, örgütün iki amacının bütünleşmesinden kaynaklanır.

Örgütün birinci amacı, örgütün ürettiği ürünün niteliğini en üst düzeye ulaştırmaktır. Örgütün ikinci amacı ise, iş görenlerin doyumunu sağlamaktır. Bu iki amacın gerçekleştirilme düzeyleri birleşik olarak örgütün verimliliğini gösterir (Başaran,1982 s.27).Örgütlerin verimliliklerinin analizinde üzerinde en çok durulan konulardan biri, örgütsel kültürdür (Çelik, 1999, s.1). Buna göre, güçlü kültürlerin yüksek örgütsel verimlilik ve performansa. Zayıf kültürlerin ise düşük verim ve performansa neden olduğu söylenebilir. Eğer örgüt yönetimi, örgütsel kültürün temelini oluşturan sayıltıları, inançları keşfeder; bunlar arasında es güdümü sağlar, kültürel dinamikleri harekete geçirirse, örgütsel verimlilik de artabilir Kültür, örgütleri saran toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerinden biridir, bu nedenle örgütlerin yasama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkiler.

Bir örgütü oluşturan personelin kültürel değerleri, aralarındaki farklar ve ayrılıklar, insanları etkili ve verimli bir şekilde yönetmeleri gereken yöneticiler için çeşitli sorunların kaynağını oluşturduğundan; örgüt yöneticileri üyelerinin kültürel çevrelerinin değer yargılarını iyi bilmek zorundadır (Dinçer, 1996, s.403).

Okul personelinin davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak ifade edilen okul kültürü; öğretmenlerin belirli standartları normları ve değerleri anlamalarına ve böylece kendilerinden beklenen başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarına, yöneticileri ile daha uyumlu çalışmalarına, okula daha fazla bağlanarak okulun yararına özveride bulunmalarına, böylece verimliliğin artmasına' yardımcı olur.

Öte yandan, okul kültürü okulun basarisi üzerinde de etkilidir. Bir okulda basari için, her şeyden önce, okulda, akademik başarıya değer veren, yüksek performans beklentilerini taşıyan, etkili öğrenimi teşvik eden bir düzen ve disiplin öngören ve iş birlikçi ilişkileri ön planda tutan bir kültürün oluşturulması gerekir (Balcı, 1993, s.13-14).

1.1.Problem Durumu

"Denizli Pamukkale ilçesi Bağımsız Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu " hangi düzeydedir?

Bu araştırma, Denizli ili Pamukkale İlçesi Bağımsız Anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerine anket uygulayarak okulöncesi öğretmenleri algılarına göre Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ve bu iş doyumunun cinsiyet, yaş ve medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmeye çalışılmıştır.

1.1.1 Alt Problemler

1. Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri hangi düzeydedir?

2. Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde;

- ✓ Cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Yaş durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Denizli ili Pamukkale ilçesinde bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin ve bu iş doyumunun cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Dolayısıyla araştırmanın genel amacı, okulöncesi öğretmenlerinin verimlilikleri, iş doyumları arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre ortaya konmasıdır. Böylece iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerle iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin performans, verimlilik durumları tespit edilecek ve eğitimde etkililiğin ve verimliliğinin artırılması ve eğitimin kalitesinin artırılması için önerilerde bulunulacaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Yirmi birinci yüzyıl içerisinde yaşadığımız günümüzde, bir ülkenin kalkınmasında okulların önemi her geçen gün artarak devam etmektedir. Eğitim sisteminin en önemli öğelerinden birisi de şüphesiz öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumu, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilir. İyi donanımlı bir okulda uzun vadeli ve güvenceli iş olanağı ve iyi bir maaş öğretmenlerin iş doyumunu arttırabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyumunu, iş arkadaşları, yöneticiler ve velilerle iyi ilişkilerden olumlu; baskıcı bir yönetimden olumsuz etkilenebilir.

Bu araştırma, okul ve eğitim yöneticilerine ve eğitimde söz sahibi olan kişilere hizmet etmesi, ön bilgiler sağlaması, düşünce, görüş ve yeni fikirler kazandırması açısından da önem taşımaktadır.

Bu nedenle eldeki çalışma, Denizli Pamukkale ilçesinde bağımsız anaokullarında çalışan okulöncesi öğretmenlerini kapsayacak şekilde, toplam 114 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmesinin yanında bundan sonra yapılacak çalışmalara önemli bir katkı sağlamayı amaçlaması bakımından da önemlidir.

1.4. Sayıtlar Durumu

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilecektir. Bunlar;

1. Araştırma ile elde edilecek veriler, sadece Denizli ili Pamukkale İlçe merkezinde bağımsız anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerin iş doyumları düzeyinin tespiti ve bu iş doyumlarını etkileyen faktörlerin neler olduğuna dair öğretmen algılarını ortaya koymaktadır.
2. Araştırmaya katılan yöneticilerin sorulara samimi ve güvenilir cevaplar verdikleri kabul edilmektedir.
3. Araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek yapılan çalışmanın amacını ortaya çıkarmada yeterlidir.
4. Uygulanan ölçek ve testlere öğretmenlerin verdikleri cevapların doğru ve güvenilir olduğu kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar Durumu

1. Bu araştırma Pamukkale ilçe merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin, demokratik kültüre sahip okullardaki öğretmenlerin iş doyumları hakkındaki algılarıyla ilgili bilgilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırma 2015- 2016 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde bağımsız anaokullarında çalışan okulöncesi öğretmenlerinden 114 öğretmenden elde

edilen verilerle ve mevcut durum ile sınırlıdır.

3. Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar Durumu

İş Doyumu: Lawyer (1976), iş doyumunu bir çalışanın işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur şeklinde tanımlamaktadır (Başaran, 1992, s. 107).

Eğitim: Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye (Türk Dil Kurumu).

Öğretim: Belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi (TDK).

Okul Öncesi Eğitim: Çocuğun bireysel özelliklerine uygun olarak; tüm gelişimlerini, toplumun kültürel değerleri doğrultusunda yönlendiren; duygularının gelişimini ve algılama gücünü artırarak akıl yürütme sürecinde ona yardımcı olan ve yaratıcılığını pekiştiren; onların, milli, manevi, ahlaki, kültürel ve insani değerlere bağlılığını geliştiren; kendini ifade etmesine, öz denetimlerini sağlayabilmesine ve bağımsızlığını kazanmasına olanak sağlayan sistemli bir eğitim sürecidir (Karagöz, 2004, s.46).

Öğretmen: Bir bilim dalını, bir sanatı, bir tekniği veya belli bir bilgiyi öğretmeyi kendisine meslek edinmiş kimsedir (TDK).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ALAN YAZIN TARAMASI

İnsanların çoğu meslek seçerken maddi kazanç, sosyal güvence gibi daha temel ihtiyaçlarını doyurma kaygısı içinde olmakta ve meslek bunları karşıladıkça hoşnut olabilmektedirler. Bunu da daha çok, üst düzey mesleklerde gerçekleştirmek mümkün olabilmektedir (Eğinli, 2009, s.51). Bu araştırmanın yapılmasının nedeni; konuyla ilgili Türkçe literatüre yeni bir katkı sağlamaktır. Öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye ilişkin bazı çalışmalar yapılmıştır. Fakat okul yöneticilerinin iş doyumuyla ilgili yeteri kadar araştırma yapılmadığından böyle bir araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmüştür.

Bunun yanında, iş tatmini ile ilgili olarak, bugüne kadar yapılan çalışma sayısı 6000'in üzerinde olmakla birlikte, pek çok araştırmacı daha fazla çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır. İş doyumunu ile işten ayrılma eğilimi ve iş verimliliği arasında bir bağın bulunduğu bilinmektedir (Toker, 2007, s.93). Bu nedenle, birçok araştırmacı, iş tatminini ölçümleyerek, iş ortamında daha olumlu bir iklim yaratılmasına yardımcı olacak faktörleri belirlemeye çalışmaktadır (Toker, 2007, 93).

Örgüt kültürü ve iş doyumunu ile liderler arasında önemli bir bağlantı vardır. Kültürel lider, okulun örgütsel değer ve normlarını içselleştirir. Kültürel lider olarak okul yöneticisi, davranışlarıyla okul kültürüne olan bağlılığını göstermeye çalışır. Bu bağlılık büyük ölçüde okulun değer ve normlarının içselleştirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Değerleri içselleştiren okul yöneticisi, öğretmenlerin bu değerlere uymasına öncülük edebilir. Bu bakımdan okul ortamında etkili bir kültürel liderlik değerlerin gücünden yararlanmayı gerektirir. Kültür, örgütleri saran toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerinden biridir, bu nedenle örgütlerin yaşama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkiler. Örgüt kültürü örgüt gerçeğinin görülmesine imkân veren düşünsel bir yapı yani bir paradigmadır. Bir paradigma kişilere

kategoriler, rutin süreçler, iyi ve kötü çözüm önerileri sunar ve üyelerin örgütte nasıl davranacaklarını bilme yeteneklerini artırır. Diğer bir deyişle bir örgütün paradigması, kişilere paylaşılan yapılar, ortak dil ve referanslar sunarak örgütün içindeki bir probleme çözüm getirmede benzer yaklaşımlardan yola çıkmayı sağlar (Atay, 2001, s.18).

Örgüt kültürü, "bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir" (Atay, 2001, s. 21). Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değer ve inançlardır.

2.1.Okul Öncesi Eğitimin Önemi

Çocukların keşfetmek ve öğrenmek için doğal bir eğilimleri vardır. Öğrenme çok erken yaşlarda başlar ve hayat boyu devam eder. Çocuklar dünyaya geldikleri ilk andan itibaren, daha okula başlamadan çok önce öğrenmek ve keşfetmek için büyük bir heves duyarlar: etkin bir şekilde çevrelerini keşfederler, iletişim kurmayı öğrenirler ve çevrelerinde gördükleri şeylere dair fikirler oluşturmaya başlarlar.

Beyin okul öncesi dönem boyunca hızlı geliştiği için bu dönem, beynin çevresel etkilere en açık olduğu dönemdir. Bu kapsamda çevre, çocuğun gelişimini ve öğrenme motivasyonunu derinden etkiler. Çocuğun ne kadar keşfedebileceği, neler öğrenebileceği ve hangi hızla öğrenebileceği çocuğun çevresinin ne kadar destekleyici olduğuyula ve çocuğa ne gibi olanaklar sunulduğuyula yakından ilişkilidir.

Çevre, uyaranlar bakımından ne kadar zengin olursa çocuk o kadar hızlı gelişir ve öğrenir. Ancak çocuğun ilk yıllarını uyaranların yetersiz olduğu, duygusal ve fiziksel desteğin yeterince sunulmadığı ve yeni öğrenme fırsatlarının yaratılmadığı bir çevrede geçirmesi çocuğun beyin gelişimini olumsuz etkiler. Bu durum ise çocuğun dil, bilişsel,

motor, sosyal ve duygusal gelişim alanlarında gecikmeler görülmesine, ayrıca davranış problemleri sergilemesine yol açar.

Erken yaşam deneyimleri çocuğun okula, öğrenmeye ve kendi becerilerine dair geliştireceği tutumları belirler ve okul başarısını etkiler. Okul öncesi dönemde olumlu deneyimler yaşayan çocuk okula, öğrenmeye ve kendi becerilerine dair olumlu tutumlar geliştirir. Çocuğun erken yaşta olumsuz deneyimler yaşaması ise onun bütün eğitim yaşamını etkileyecek problemler yaşamasına neden olabilir. Okul öncesi çağda olumsuz deneyimleri olan çocuğun öz değerinin düşük olduğu, okulda ve okul sonrası yaşamda düşük başarı gösterdiği ve daha fazla davranış problemi sergilediği bilinmektedir. Çocuğun sağlıklı bir şekilde büyüebilmesi, gelişebilmesi ve öğrenmeye karşı olumlu tutumlar geliştirebilmesi için nitelikli bilişsel uyarıcıların, zengin dil etkileşimlerinin, olumlu sosyal ve duygusal deneyimlerin çocuğa sunulduğu ve çocuğun bağımsızlığının desteklendiği bir çevrenin yaratılmasına ihtiyaç vardır. Bu ise ancak sağlıklı bir aile ortamı ve nitelikli bir okul öncesi eğitim ile mümkündür (OÖEP, 2013, s. 12).

Çocukların, zihinsel, duygusal, sosyal, bedensel gelişiminin %70'i 0-6 yaş arasında tamamlanmaktadır. Okulöncesi dönem olarak adlandırılan 0-6 yaş dönemi, çocuğun öğrenmesinin en yoğun olduğu, temel alışkanlıklarının, zihinsel yeteneklerinin en hızlı geliştiği ve biçimlendiği dönemdir. Bu süre içeri kazanılan davranış biçimleri, tüm yaşam boyunca devam etmektedir. Beyin yapısı ve fonksiyonlarının gelişiminin üçte ikilik bölümü 0-4 yaş arasında tamamlanmaktadır. Erken çocukluk dönemindeki deneyimler beyin çalışma biçimi için belirleyicidir. Yapılan çalışmalar okul öncesi eğitim alan çocuklarda okula devam oranlarının ve okul başarısının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Okul öncesi eğitim sosyal ve duygusal gelişimi destekleyerek, yetişkinlik döneminde de kişilerin daha üretici ve verimli olmalarını ve sahip oldukları potansiyeli tam olarak kullanmalarını sağlar (Ayrancı, 2008, s. 1).

İnsanoğlunun tüm yaşamı göz önünde bulundurulduğunda bazı yaşam dilimlerinin, psikolojik ve fizyolojik gelişmeler açısından daha kritik dönemler olarak ele alınması gerektiği bilinmektedir. 0-6 yaş arasını kapsayan okul öncesi yılları kişiliğin oluşumu, şekillenmesi, temel bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazanılması ve geliştirilmesinde ileri yıllara olan etkisi nedeni ile yaşamın en kritik dönemlerinden biridir.

Okul öncesi dönem, çocukların bedensel, zihinsel ve sosyal gelişmelerinin en hızlı olduğu dönemlerden birisidir. İnsanın doğuştan getirdiği potansiyelini en üst sınırlarına kadar geliştirebilmesi ancak ona çok erken yaşta sağlanacak imkânlarla mümkün olabilir. Bu nedenle yaşamın ilk yıllarındaki eğitimin, çocuğun içinde bulunduğu fiziksel ve sosyal çevrenin onun gelişmesinde çok önemli rolü vardır. Bu yıllarda çocuğa verilenler ve verilemeyenler onun geleceğini belirler (Yurtsever Kılıçgün, 2013, s.38).

Çocuğa erken yaşlarda sağlanacak deneyimlerle elde edilecek temel bilgi, beceri ve alışkanlıklar, çocuğun daha sonraki öğrenim yaşantısının yanı sıra sosyal ve duygusal yaşamını da bilinçlendirecek güçtedir. Tesadüflere bırakılmayacak kadar ciddi, bilimsel ve sistematik bir organizasyon ile yönlendirilmesi gereken okul öncesi eğitim hizmeti, tüm eğitim sisteminin en can alıcı dönemidir.

Eğitimin en önemli amaçlarından biri, hatta en önemlisi bireyin içinde bulunduğu ortama dengeli bir şekilde uyum sağlamasının gerçekleştirilmesidir. Bu uyumun sağlanmasına esas olacak sağlam temellerin okul öncesi eğitim döneminde atılması gerektiği tartışılmaz bir gerçektir. Bu bakımdan eğitim ihtiyacımızın önemli, öncelikli ve ağırlıklı bir bölümü olan ve eğitim sistemimizin ilk basamağını teşkil eden "Okul Öncesi Eğitimi" hayati bir önem taşımaktadır (Yurtsever Kılıçgün, 2013, s.41).

Çocuğun kişilik yapısının temeli, her bakımdan ana-babaya bağlı olduğu ilk yıllarda atılır. Bunun için toplumların geleceği, çocukluğun ilk yıllarına verilen değer ve harcanan emeğin ölçüsü ile orantılıdır. Bu yüzden okulöncesi eğitimi, her medeni

toplumda çocukların yetiştirilmesinde temel yapı olarak ele alınmaktadır. İyi bir okulöncesi eğitimle ilkokuldaki uyum ve başarı arasında, sıkı bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu eğitimi alan çocuğun, almayana göre okulun isteklerine daha iyi cevap verebileceği görüşü günümüzde pek çok eğitimci tarafından benimsenmektedir (Karagöz, 2004, s. 5).

Tüm bu nedenlerden dolayı okul öncesi eğitim önemli bir eğitim ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2. Okul Öncesi Eğitimin Amaçları ve İlkeleri

Okul öncesi eğitimin amaçları ve ilkeleri, Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından Okul Öncesi Eğitim Kurumları Programında şu şekilde belirtilmiştir.

Okul öncesi eğitiminin amaç ve görevleri, millî eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak;

Çocukların beden, zihin ve duygu gelişimini ve iyi alışkanlıklar kazanmasını sağlamak,

Onları ilkokula hazırlamak,

Şartları elverişsiz çevrelerden ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetiştirme ortamı yaratmak,

Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamaktır.

Okul öncesi dönem, yaşamın temelidir. Bu dönemde öğrenme hızı çok yüksektir. Her yaş grubunun genel gelişim özellikleri o yaş grubundaki tüm çocuklar için ortaktır; ancak her çocuğun kendine özgü olduğu da unutulmamalıdır. Okul öncesi eğitimi bazı temel ilkelere dayanmaktadır. Bu ilkeler şunlardır:

Okul öncesi eğitimi çocuğun gereksinimlerine ve bireysel farklılıklarına uygun olmalıdır.

Okul öncesi eğitimi çocuğun motor, sosyal ve duygusal, dil ve bilişsel gelişimini desteklemeli, öz bakım becerilerini kazandırmalı ve onu ilkokula hazırlamalıdır.

Okul öncesi eğitimi kurumlarında çocukların gereksinimlerini karşılamak amacıyla demokratik eğitim anlayışına uygun öğrenme ortamları hazırlanmalıdır.

Etkinlikler düzenlenirken çocukların ilgi ve gereksinimlerinin yanı sıra çevrenin ve okulun olanakları da göz önünde bulundurulmalıdır.

Eğitim sürecinde çocuğun bildiklerinden başlanmalı ve deneyerek öğrenmesine olanak tanınmalıdır.

Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarına gereken önem verilmelidir.

Okul öncesi dönemde verilen eğitim ile çocukların sevgi, saygı, iş birliği, sorumluluk,

Hoşgörü, yardımlaşma, dayanışma ve paylaşma gibi duygu ve davranışları geliştirilmelidir.

Eğitim, çocuğun kendine saygı ve güven duymasını sağlamalı; ona öz denetim kazandırmalıdır.

Oyun bu yaş grubundaki çocuklar için en uygun öğrenme yöntemidir. Bütün etkinlikler oyun temelli düzenlenmelidir.

Çocuklarla iletişimde, onların kişiliğini zedeleyici şekilde davranılmamalı, baskı ve kısıtlamalara yer verilmemelidir.

Çocukların bağımsız davranışlar geliştirmesi desteklenmeli, yardıma gereksinim duyduklarında yetişkin desteği, rehberliği ve yetişkinin güven verici yakınlığı sağlanmalıdır.

Çocukların kendilerinin ve başkalarının duygularını fark etmesi desteklenmelidir. Çocukların hayal güçleri, yaratıcı ve eleştirel düşünme becerileri, iletişim kurma ve duygularını anlatabilme davranışları geliştirilmelidir.

Programlar hazırlanırken aile ve içinde bulunulan çevrenin özellikleri dikkate alınmalıdır.

Eğitim sürecine çocuğun ve ailenin etkin katılımı sağlanmalıdır.

Okul öncesi eğitimin süreçleriyle rehberlik hizmetleri bütünleştirilmelidir.

Çocuğun gelişimi ve okul öncesi eğitimi programı düzenli olarak değerlendirilmelidir.

Değerlendirme sonuçları çocukların, öğretmenin ve programın geliştirilmesi amacıyla etkin olarak kullanılmalıdır.

2.3. Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenin Rolü

Öğretmen özellikleri okul öncesi eğitiminin niteliğini ve çocuğun gelişimini etkileyen en temel belirleyicilerden biridir. Çocuklar sadece değer gördükleri, sevildiklerinden emin oldukları ve kendilerini güvende hissettikleri destekleyici ortamlarda keşfederler ve sunulan öğrenme fırsatlarını değerlendirirler. Bu destekleyici ortamın en önemli bileşeni ise öğretmen ile çocuk arasında kurulan tutarlı ve güvenli ilişkidir.

Öğretmen, her çocuğun farklı gelişimsel ve bireysel özellikleri olduğunu ve farklı yeterliliklere sahip olduğunu daima aklında tutmalıdır. Öğretmen, çocuk ile tutarlı ve güvenli bir ilişki geliştirdiğinde, çocuğun sahip olduğu yeterliliklerin farkında olduğunda ve bu yeterlilikleri dikkate alarak çocuğa yeni öğrenme deneyimleri sunduğunda çocuğun gelişimini desteklemiş; toplumsal yeterliliğini arttırmış ve gelecekteki okul başarısını olumlu yönde etkilemiş olur.

Öğretmen çocuğun var olan yeteneklerini geliştirmesine ve yeni beceriler edinmesine destek olmak için etkinlikler sırasında sonuçtan ziyade sürece önem vermeli, çocuğun çabalarına odaklanmalı, bu çabaları takdir etmeli, çocuğa iyi bir model olmalı ve yeni öğrenme fırsatları yaratmalıdır. Öğretmen bütün bu yaklaşımları oyun sırasında veya

yapılandırılmış etkinliklerde kullanabilmelidir. Aynı şekilde öğretmenin öğrenme ortamını; gelişimi destekleyici bir şekilde düzenlemesi, çocuğu keşfetmeye isteklendirmek için belirli aralıklarla güncellemesi ve bireysel, küçük grup veya büyük grup etkinliklerinde her çocuğun kazanımlara ulaşmasına yardımcı olmak için fırsat eğitimine yer vermesi oldukça önemlidir (OÖEP, 2013, s.13-14).

Okul Öncesi öğretmen özellikleri; Yeniliklere açık, kendine saygısı olan ve kendini tanıyan, güvenilir, sağlam bir kişiliği olan ve davranışlarda tutarlı olan bir kişilik özelliğine sahip olmalıdır. Öğretmenin çocukları sevmesi ve onlarla olmaktan mutlu olması gerekir. Öğretmen, alanında bilgili, becerikli ve aktif olmalıdır. Özellikle çocuklarla dostça ilişkiler kurabilmelidir. Her tür farklı soruya cevap verebilecek kadar hazırlıklı olmalıdır. Öğrencilerin olumlu davranışlarını değerlendirmelidir. Espri yeteneği olmalı, şakacı olmalı, özellikle küçük çocuklarla uğraşıyorsa çocuklarla birlikte neşelenmeli, gülmelidir. İşte o zaman arada çok güzel duygusal duygusal bir bağ olacaktır.

1. Çocukla birlikte olmalı, arkadaş gibi davranmalı ama hiçbir zaman çocuklaşmamalıdır.
2. Öğretmen ne öğreteceğim yerine hangi eğitsel faaliyeti nasıl öğretebilirim endişesi içinde olmalıdır.
3. Çocukları geriden gözleyip anlam gelişimine katkıda bulunabilir. Doğal halde gözlemlemelidir. Çocuklar genellikle yetişkinlerle birlikte olmaktan sıkıntı duyarlar. Bunun nedeni yetişkinlerin çocuk üzerinde koyduğu baskı ve çocuğun yetişkin tarafından anlaşılmadığı düşüncesidir.
4. Öğretmen aynı anda birden fazla çocukla ilgili olmalıdır. Bunu grup faaliyetleri ile yapabilir.
5. Çocuklara karşı ön yargılı olmamalıdır. Çocukların değerlerinden alçak gönüllü olmaya dikkat etmelidir.

6. Öğrencilerin birbirleriyle iyi ilişki kurmasında öğretmenin rolü vardır. Öğretmen bunu yaparken öğrencilerin birbirleri ile saygılı olmasını, ilişkilerinden zevk almasını sağlamalıdır. Çocuğu ödüllendirmelidir. Sınıf içerisinde sevilen öğrenci ile seilmeyen öğrenci bir araya getirilerek sınıf içerisinde bir kaynaşma sağlanmalıdır.
7. Problem çözme yeteneğinin sağlanmış olması gerekir. İnsan adeta problem ağına düşmüştür. Çocuğun problemlerle başa çıkmasının öğretilmesi gerekir. Kendi sorunlarına sahip çıkmalıdır. Kendi kararlarını kendi vermesini ve kendi kendini denetlemeyi öğrenmelidir (Dörtlüoğlu, 2010, s.22).

2.4. İş Doyumu

İş doyumunu; “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali”, iş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise “iş tatminsizliği” olarak tanımlanabilir. İş doyumunu büyük ölçüde demografik özelliklere bağlıdır (Kağan, 2010, s.41). Demografik özellikler çok boyutlu olduğuna göre, bundan etkilenen iş tatmini de tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok yönü, olumlu ya da olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İş idaresi, ücret, çalışma koşulları gibi objektif özelliklerin yanı sıra bireyin gereksinimleri, istekleri ve beklentilerinin de etkisi göz ardı edilemez. Bir birey aynı şartlarda tatmin duyarken, bir diğeri pekâlâ tatminsizlik duyabilir (Kağan, 2010, s.42).

İş doyumunu, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış, 1930-40’lı yıllarda önemi kabul edilerek incelenmeye başlanmıştır. O tarihlerden itibaren öncelikle endüstri ve örgüt psikolojisinde, sağlık ve eğitim alanlarında üzerinde en fazla çalışılan konulardan biri olmuştur. Farklı meslek ve iş alanlarında bu denli önem ve ilgi ile ele alınmasının nedenleri değişiktir. Endüstri alanında özellikle iş doyumunu doğrudan ya da dolaylı olarak iş performansını etkileyen bir etmen olarak görülür. Bu nedenle iş görenlerin iş doyumlarını

saptamaya ve artırmaya yönelik çalışmalar gerek bireysel gerekse kurumsal ve dolayısıyla toplumsal bir önem taşır (Kağan, 2010, s. 43-44).

Bir örgütün yöneticileri, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan iş görenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdürler. İş doyumunu, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş cinsiyet, eğitim düzeyi, bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder.

Bir iş/meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumunu söz konusudur (Kağan, 2010, s.42). İşte iş doyumunu, bir bakıma bu ihtiyaçların karşılanması düzeyi ile ilişkilidir. Bu açıdan iş doyumunu yaşam doyumunu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Her birey örgüt amaçlarını gerçekleştirmenin yanı sıra, örgüte kendi beklenti ve gereksinimlerini karşılamak için girer. Bu beklenti ve gereksinimlerin karşılanmaması örgütte verim düşüklüğüne, işten ayrılmalara ve kazalara sebep olur. Bu nedenle birey gereksinimlerinin göz ardı edilmemesi, tam tersine bunların giderilmeye çalışılması çağdaş bir yaklaşımdır (Kağan, 2010, s.42).

Her davranışın gerisinde giderilmeye çalışılan bir ihtiyaç vardır. Davranış ihtiyaçları giderileceği düşünülen objelere (insan, nesne, durum)yöneliktir. Psikolojinin bu temel ilkesi mesleki faaliyetler için de geçerlidir. Meslek ve/veya iş bir kimsenin en güçlü olandan başlayarak sırası ile ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde yani bir insanın istek

sıralaması ile bir mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilir.

2.5.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu farklı çalışmalarda çoklu değişkenler tarafından anlaşılabilen karmaşık bir olgu olarak tanımlanmıştır (Tok, T. N., Bacak, E. 2013, s.1157). İş doyumunu etkileyen faktörler aşağıda da görüleceği gibi iki başlık altında incelenebilir.

2.5.1. Bireysel Faktörler

İş doyumu, kişinin bir duygusal durumu olduğuna göre, her kişiye özgü olan değerler, beklentiler, yaş, cinsiyet, eğitim ve tecrübe gibi ferdi niteliklere bağlı olarak; algıların, yargıların ve dolayısıyla iş doyumu/doyumsuzluğunun olmasında etkili farklılıklar olduğundan dikkate alınmaları gerekmektedir. Bireysel faktörler, değerler, beklentiler, cinsiyet, kişilik, eğitim, zekâ, statü, tecrübe, sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilmektedir (Sat, 2011, s. 6-7).

Akıncı (2002)'ya göre her birey kendine has özellikler göstermektedir. İş görenin genetik eğilimi, ailesi, aldığı eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş doyumu üzerinde önemli rol oynar (Akıncı, 2002, s.4; Akt: Aydın, 2006, s.50). Dolayısıyla iş doyumu kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Aydın, 2006 s.49).

2.5.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörlerden örgütsel olan faktörler araştırmacılara göre; alınan ücretin miktarı (Akt: Eroğlu, 2009, s.121), yöneticilerin tutum ve davranışları (Genç ve Dilsiz, 2006. S.55), fiziksel koşullar (Akt: Gergin, 2006, s.27-28), işin nitelikleri (Bölüktepe, 1993, s.5-6), çalışma arkadaşları (Başaran, 1992, s.255), statü (Akt: Gergin, 2006, s.23), denetim (Demir, 2001, s.86), gibi faktörler iş görenin iş doyumunu üzerinde oldukça fazla öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Ayrıca diğer bazı araştırmacılar, iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisini (Akıncı, 2002, s.23), iletişim düzeyini (Schweiger ve Denisi, 1991, s.127), yöneticiler ve yönetim tarzlarını (Drucker, 1998, s.235), işgören seçim sürecini (Dinçer, 1998, s.345), sektörel özellikleri (Kuşluyan, 2009, s.76), işletmenin fiziksel koşullarını (Çetinkanat, 2000, s.53), işletmenin hijyen şartlarını (Tavmergen, 2000, s.48), işe duyulan ihtiyacı (Demirkol, 2006, s.10), iş yükünü (Arslan, 2011, s.35), işyerindeki disiplini (Özdemir, 2006, s.27), denetimi (Kuşluyan 2009, s.76), ücreti (Erdoğan, 1999, s.239), ödül sistemini (Başaran, 2000, s.220), adalet duygusunu (Yavuz, 2010, s.311), çalışma arkadaşlarını (Özkalp ve Kirel, 2001, s.132), sosyal güvenliği (Büyükbeşe ve Bakan, 2004, s.36), örgüt yapısını (Akıncı, 2002, s.24), yapılan işin alınan eğitimle uygunluğunu (Garcia vd., 2008, s.233), yetki – sorumluluk dengesini (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.124-125), terfi imkanlarını (Akıncı, 2002, s.4), örgüt kültürünü (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.122-123), işle ilgili toplumsal imajı (Sun, 2002, s.33) olarak göstermişlerdir.

Taşdan ve Tiryaki (2008) çalışmalarında özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması çalışmasında özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin, devlet okulunda çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş ve niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları,

birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyutlarında özel ilköğretim okullarında çalışanların iş doyum oranı devlet ilköğretim okullarında çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Taşdan ve Tiryaki, 2008, s.66).

Kuruüzüm ve Çelik ise liselerde çalışan öğretmenlerin ikinci mertebeden faktör analizi modeli ile iş doyumunu belirleyen faktörler bulguları ise öğretmen iş doyumunu en fazla etkileyen faktörün “ iletişim” olduğu, okul yönetimi, geri bildirim ve ders programları koşullarının iyileştirilmesi ile öğretmenlerin iş doyumlarının arttırılabileceğini tespit etmişlerdir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005, s.144) .

Akın ve Koçak (2007) Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi adlı çalışmalarında Öğretmenlerin yarıdan fazlasının (%52,9) “orta”, “düşük” ve “çok düşük” düzeyde iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin 34’ü (%24,3) “Maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu” maddesinde, 31’i (%22,1) “Sosyal etkinlikler için tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması” maddesinde, 19’u (%13,6) “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması” maddesinde ve yine 19’u (%13,6) “Sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması” maddesinde “çok düşük” düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Önceki birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da öğretmenlerin ekonomik olanaklarla ilgili memnuniyetsizlik belirtmiş olmaları doğal görülmekte ve öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi iş doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği yargısına varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş doyumlarındaki toplam değişkenliğin %3,2’si sınıf yönetimi becerileri ile açıklanabileceğini tespit etmişlerdir (Akın ve Koçak, 2007, s.365).

İş doyumunu ile liderlik stili çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki adlı çalışmada İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okul yöneticileri için algıladıkları Dönüşümcü Liderlik özellikleri araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik davranışlarını gerçekleştirmede yeterli oldukları, bu liderlik davranışlarını sıklıkla sergiledikleri anlaşılmaktadır (Tok, T. N., Bacak, E., 2013, s.1156).

2.6. İş Tatmini Sağlamanın Faydaları

Araştırmacılar iş tatmini sağlamanın faydaları arasında, verimlilik artışı (İnce, 2008, s.227-228), performans artışı ve sinerji (Günbayı, 2000, s.8), motivasyon artışı (Cüceloğlu, 1991, s.248), müşteri tatmini oluşturulması (Şahin, 2007, s.91), kurumsal bağlılık (Akçadağ ve Özdemir, 2005, s.191), işletmenin büyümesi (Arslan, 2011, s.55), ülke ekonomisine katkı (İnce, 2007, s.229), örgütsel bağlılığın artması (Perçin ve Özkul, 2009, s.46), örgütsel vatandaşlık duygusunun oluşması (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007, s.54) gibi etkilerden bahsetmişlerdir. Ayrıca iş tatmininin yüksek olması işletmenin kârlılığı ve müşteri tatmin düzeyi artış gösterecektir (Arslan, 2011, s.49).

İş görenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak iş görenin mutluluğunu artırmakla birlikte, yeterli iş doyumunun düzeyinin olması iş görenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Yüksel, 2002, s.68).

2.7. İş Tatminsizliğinin Olası Sonuçları

Araştırmacılar iş tatminsizliğinin olumsuz sonuçları arasında; işgören devir hızının artması (Ehtiyar, 1996, s.121), işe devamsızlık (Erdoğan, 1996, s.252), örgütsel çatışma (Üngüren ve Cengiz, 2009, s.53), verim düşüklüğü (Şahin, 2007, s.153), iş kazalarının artması (Sabuncuoğlu, 1990, s.232), yabancılaşma (Eroğlu, 2000, s.337), hırsızlık (Turmuş 2005, s.15-16), sendikal hakların kullanımı (Şahin, 2007, s.67), ruh sağlığının bozulması (Bingöl, 1996, s.186), psikofizyolojik ve psikosomatik rahatsızlıkların artması (Arslan, 2011, s.65), stres (Ertekin, 1993, s.149), disiplin sorunları ve saldırganlık (Yılmaz, 2010, s.40-41) gibi sakıncaları ortaya koymuşlardır.

Oral (1997) konaklama işletmelerinde iş doyumsuzluğunun ortaya çıkardığı sorun ve göstergeler bulunduğu bahsetmekte ve bunlardan başlıcalarını şöyle sıralamaktadır;

- Resepsiyonda meydana gelen müşteri yığılılığı,
- İşletmede ek mesai ücretlerinin gereksiz yere artması,
- Müşteri şikâyetlerinde artış,
- İş gören şikâyetlerinin artması,
- Yiyecek-içecek üretim yerlerinde kayıpların büyümesi,
- Dayanıklı tüketim maddelerinde aşırı arızaların ortaya çıkışı,
- Restoran malzemelerinde kırılmaların artması,
- Donatım ve materyali kötü kullanım eğiliminin artması,
- İş kazalarında artış,
- Yiyecek-içecek kalitesinin bozulması,

- Hizmette önemli aksamalar gecikmeler,
- Toplam satış ve karda düşüş,
- İş görenin işe devamsızlığının artması,
- İş gören devinimin oranının yükselmesi (Akt: Tarlan ve Tütüncü, 2001, s.147)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

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

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada “tarama modeli” kullanılacaktır. Tarama modelleri, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır.

Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez.

Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005, s. 77-79).

2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri tespit edilmesi ve iş doyum düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi için okulöncesi öğretmenlerine uygulanan likert tipi ölçekle veriler toplanmıştır.

Bu araştırma, bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri tespit edilmesi ve iş doyum düzeylerini farklı değişkenlere göre tespit etmek ve bu değişkenlerle ne ölçüde ilişkili olduğu inceleme amacına dayalı olarak gerçekleştirilen tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Bu araştırmada, anket yöntemi kullanarak alan araştırması yöntemi kullanılacaktır. Anket soruları, iki bölümden oluşup, Birinci bölümde, kişisel bilgilere, ikinci bölümde iş doyumlarına ilişkin öğretmen algılarına yönelik Likert tipi anket uygulanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015–2016 eğitim-öğretim yılı Denizli ilinde Pamukkale İlçesinde bağımsız anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. İmkânların yeterli olması bakımından araştırma evreninin tamamına ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Yukarıda verilen bilgiler paralelinde eldeki araştırma evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde bağımsız anaokullarında okulöncesi öğretmeni olarak görev yapmakta olan 167 öğretmenden oluşturmaktadır.

Örneklem grubu evrende bulunan 160 kişiye ulaşılarak katılım sağlayanların ve ölçek sorularının tamamına cevap veren 114 okulöncesi öğretmenidir.

3.2.1. Örneklem İlişkin İstatistikler

Tablo 3.2.1.1.

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Bayan	108	94,7
	Erkek	6	5,3

Tablo 3.2.1.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 94,7'sinin bayan; % 5,3'ünün erkek öğretmen olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcı

öğretmenlerden bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden çok fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise okulöncesi öğretmenliğini tercih edenlerin çoğunluğunun bayan olmasındandır.

Tablo 3.2.1.2.

Öğretmenlerin Yaş Durumu Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	21-30 Yaş	29	25,4
	31-40 Yaş	57	50,0
	41-50 Yaş	24	21,1
	51 ve üzeri Yaş	4	3,5

Tablo 3.2.1.2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden; en fazla katılımcının 57 tane ile (% 50,0) 31-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 29 katılımcı ile (% 25,4) 21-30 yaş aralığında olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 4 katılımcı ile (% 3,5) 51 yaş ve üzerindekiiler olduğu görülmüştür. Çalışanların büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir.

Tablo 3.2.1.3.***Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı***

Değişken	Kategori	n	%
Medeni Durum	Evli	100	87,7
	Bekâr	14	12,3

Tablo 3.2.1.3 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden 100 tanesinin (% 87,7) evli, 14 tanesinin (% 12,3) bekâr olduğu görülmektedir. Buradan hareketle katılımcı öğretmenlerimizin büyük bir bölümünün evli olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.1.4.***Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı***

Değişken	Kategori	n	%
Eğitim Durumu	Ön Lisans	1	0,9
	Lisans	100	87,7
	Yüksek Lisans	13	11,4

Tablo 3.2.1.4 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden 100 tanesinin (% 87,7) Lisans mezunu olduğu, 13 tanesinin (% 11,4) Yüksek Lisans mezunu olduğu görülürken 1 tanesinin (% 0,9) Ön Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Böylelikle öğretmenlerin büyük kısmının lisans mezunu olduğu ve genel olarak eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; Kişisel Bilgi Formu ve İş Doyumu ölçeğinden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu 4 sorudan oluşmaktadır. İş Doyumuyla ilgili anketi ise 24 sorudan oluşmakta olup 1= Hiç Memnun Değilim, 2= Memnun Değilim, 3= Kararsızım, 4= Memnunum ve 5= Çok Memnunum şeklinde puanlama şeklinde oluşturulmuştur.

İş doyumu anketinden alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 120'dir. Alınan puanlar yükseldikçe İş Doyumu yükselmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale İlçesi Bağımsız anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre irdelenmesi için okulöncesi öğretmenlerine uygulanan ankete öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile elde edilen verilerin analizi veri toplama araçlarına verilen cevaplar kodlanarak tüm analizleri gerçekleştirebilecek SPSS 20 istatistik paket programına yüklenerek gerçekleştirilmiştir. Anket sorularının analizinde istatistiksel yöntemlerden referans dağılımları, korelasyon, t-testleri kullanılmış, sonuçlar tablolarla ifade edilmiştir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması için; normal dağılım analizleri, faktör analizi, iç tutarlık katsayısı, madde-toplam korelasyon katsayıları ve ayırt edici geçerlik analizleri yapılmıştır.

Verilerin güvenilirliğini ve geçerliliğini belirlemek için yapılan güvenilirlik Cronbach Alpha değeri 0,797 olduğundan verilerin güvenilirliği yüksek bulunmuştur.

Ölçeğin geçerliğini belirlemek üzere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları, ölçeğin toplam varyansın % 83,81'ini açıklayan iki faktöre sahip olduğunu göstermiştir.

Yapılan tüm analizler sonucunda ölçeğin anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

Yorumlamalarda grup aritmetik ortalamaları ve “p” anlamlılık değeri dikkate alınmıştır.

Çalışmada 2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale İlçesi Bağımsız anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre belirlenmesinde, yorumlanmasında ve açıklanmasında ankette kullanılan 5’li likert dereceleme ölçeğine uygun olarak aşağıda belirtilen puan aralıkları kullanılmıştır.

4.20-5.00	Çok Memnunum
3.40-4.19	Memnunum
2.60-3.39	Kararsızım
1.80-2.59	Memnun Değilim
1.00-1.79	Hiç Memnun Değilim

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. İlk olarak araştırmaya katılan Öğretmenlere ilişkin kişisel bulgulara, ikinci olarak ise araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“Bağımsız Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Öğretmen İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Pamukkale İlçe Örneği)” adlı bu çalışmada “Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri hangi düzeydedir?” ve “Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde; cinsiyete, yaş durumuna, medeni duruma ve eğitim durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?” olmak üzere 2 alt probleme ilişkin bulgulara ve analize yer verilmiştir.

4.1.1. 1. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri hangi düzeydedir?” biçiminde belirlenmişti. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.1’de gösterilen veriler elde edilmiştir.

Tablo 4.1.1. 1.

Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Analizi

Önergeler	n	\bar{X}	SS	Katılım Düzeyi
İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından	114	4,19	1,09	Memnunum
Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden	114	4,04	1,01	Memnunum
Amirim emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından	114	3,95	1,06	Memnunum
Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından	114	4,04	1,10	Memnunum
Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden	114	4,09	1,06	Memnunum
Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden	114	4,16	1,03	Memnunum
Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden	114	4,18	0,98	Memnunum
Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden	114	4,14	1,03	Memnunum
İş arkadaşlarımla kurumsal arkadaşlık ilişkilerimizden	114	4,25	0,85	Çok Memnunum

İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden	114	4,22	0,94	Çok Memnunum
İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden	114	4,28	0,90	Çok Memnunum
İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden	114	4,27	0,89	Çok Memnunum
İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden	114	4,27	0,91	Çok Memnunum
İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden	114	4,27	0,92	Çok Memnunum
Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden	114	4,35	0,90	Çok Memnunum
Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden	114	4,35	0,89	Çok Memnunum
İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden	114	4,37	0,87	Çok Memnunum
Mesleğime okulumda verilen değerden	114	4,36	0,88	Çok Memnunum
Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden	114	4,33	0,93	Çok Memnunum
Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden	114	4,22	0,99	Çok Memnunum
İhtiyacım olduğu zaman izin verilip	114	4,38	0,95	Çok Memnunum

verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından

İş içinde terfi olanağının olması (Müdür

yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından 114 4,41 0,90 Çok Memnunum

Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden 114 4,45 0,88 Çok Memnunum

Okula severek gelme yönünden 114 4,42 0,89 Çok Memnunum

İş Doymu Toplam 114 4,25 0,83 Çok Memnunum

Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları 24 madde ile ölçülmüştür.

Tablo 4.1.1.1'e dikkatle incelendiğinde ve yapılan inceleme ve analiz sonucunda Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin en az katılım gösterdikleri önermenin ($X=3,95$) ortalama ile "Amirimin emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından " maddesine "Memnunum" şeklinde görüş bildirdikleri görülürken; en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise ($X= 4,45$) ortalama ile "Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden " maddesine "Çok Memnunum" şeklinde katılım gösterdikleri görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerimizin velilerle ilişkilerinden "çok memnun" olukları amirleriyle ilişkilerinden ise "memnun" oldukları söylenebilir.

Bunun dışında;

"İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından" önermesine ($X= 4,19$) ortalama ile "Memnunum", "Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi

yönünden” önermesine ($X= 4,04$) ortalama ile “Memnunum”, “Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından” önermesine ($X= 4,04$) ortalama ile “Memnunum”, “Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden” önermesine ($X=4,09$) ortalama ile “Memnunum”, “Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden” önermesine ($X=4,16$) ortalama ile “Memnunum”, “Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden” önermesine ($X=4,18$) ortalama ile “Memnunum”, “Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden” önermesine ($X= 4,14$) ortalama ile “Memnunum”, “İş arkadaşlarımla kurumsal arkadaşlık ilişkilerimizden” önermesine ($X= 4,25$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden” önermesine ($X= 4,22$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden” önermesine ($X=4,28$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden” önermesine ($X= 4,27$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden” önermesine ($X=4,27$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden” önermesine ($X=4,27$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden” önermesine ($X=4,35$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden” önermesine ($X=4,35$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden” önermesine ($X=4,37$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “Mesleğime okuluma verilen değerden” önermesine ($X=4,36$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden” önermesine ($X= 4,33$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden” önermesine ($X=4,22$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İhtiyacım olduğu zaman izin verilip verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından” önermesine ($X=4,38$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “İş içinde terfi olanağımın olması (

Müdür yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından” önermesine ($X= 4,41$) ortalama ile “Çok Memnunum”, “Okula severek gelme yönünden” önermesine ($X= 4,42$) ortalama ile “Çok Memnunum” şeklinde olduğu tespit edilmiştir.

Genel olarak İş Doyumunun ise ($X=4,25$) ortalama ile “Çok Memnunum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.2. 2. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri”;

Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde;

- ✓ Cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Yaş durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?
- ✓ Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır? biçiminde belirlenmişti.

Araştırma sorusuna cevap vermek için hangi istatistiksel tekniğin kullanılacağına karar vermek amacıyla tek örneklem Kolmogorov Simirnov testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ankete verilen cevapların normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. $K-S(z)=2,09; p<0,05$)

Bu nedenle araştırma sorusuna cevap vermek için Nonparametrik bir teknik olan Mann Whitney U Testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilmiş ve Tablo 4.1.2.1’de gösterilen veriler elde edilmiştir.

Tablo 4.1.2.1

Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Mann Whitney U Testi Testi İle Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın	108	6253,00	57,90	281,00	-,547	0,58
	Erkek	6	302,00	50,33			
Toplam		114					

* $p > 0,05$

Tablo 4.1.2.1’e baktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=281,00$; $p > 0,05$).

Bir başka ifadeyle Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin cinsiyeti ne olursa olsun iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır; aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2.2

Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Yaş Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Yaş	21-30 Yaş	29	48,12	8,707	0,033	1-4; 2-4; 3-4
	31-40 Yaş	57	61,31			
	41-50 Yaş	24	53,50			
	51 ve üzeri	4	95,25			
Toplam		114				

* $p < 0,05$ 1. 21-30 yaş 2. 31-40 yaş 3. 41-50 yaş 4. 51 yaş ve üzeri

Tablo 4.1.2.2'ye baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 8,707$; $p < 0,05$). Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaş durumuna göre değişiklik göstermektedir.

Karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi yapılarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

21-30 yaş ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumları aynı olduğu görülmüştür ($U = 629,50$; $p > 0,05$).

21-30 yaş ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı olduğu görülmüştür ($U=317,50$; $p>0,05$).

21-30 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olduğu tespit edilmiştir ($U=13,50$; $p<0,05$).

31-40 yaş ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı-benzer olduğu tespit edilmiştir ($U=593,00$; $p>0,05$).

31-40 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olduğu tespit edilmiştir ($U=43,00$; $p<0,05$).

41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olduğu tespit edilmiştir ($U=12,50$; $p<0,05$).

Grupların sıra ortalaması dikkate alındığında, en yüksek iş doyumuna 31-40 yaş arasında olanların sahip olduğu, bunu 41-50 yaş arasında olanlar izlerken en az en az iş doyumunu ise 21-30 yaş aralığında olanlara ait olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre iş doyumunu gençlerde en az düzeyde iken orta yaşlarda en yüksek seviyeye çıkarken ve yaşlılığa doğru azalmaktadır.

Tablo 4.1.2.3

Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Mann Whitney U Testi İle Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra	Sıra	U	Z	p
			Toplamı	Ortalaması			
Medeni Durum	Evli	100	5817,50	58,18	632,50	-,584	0,55
	Bekâr	14	737,50	52,68			
Toplam		114					

* $p>0,05$

Tablo 4.1.2.3'e baktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile medeni durum (evli/bekâr) değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U= 632,50$; $p>0,05$).

Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile evli ya da bekâr olma durumu herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.1.2.4

Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi

Değişken	Kategori	n	Sıra		p	Fark
			Ortalaması	X ²		
Eğitim Durumu	Ön Lisans- 2 Yıl	1	78,50			
	Lisans- 4 Yıl	100	52,25	0,413	0,81	Yok
	Yüksek Lisans-					
	Master / Doktora	13	57,85			
Toplam		114				

* $p > 0,05$

Tablo 4.1.2.4'e baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($X^2 = 0,413$; $p > 0,05$). Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri öğretmenlerinin eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1 Tartışma

Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin incelendiği bu çalışmada;

- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 94,7'sinin bayan; % 5,3'ünün erkek öğretmen olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcı öğretmenlerden bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden çok fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise okulöncesi öğretmenliğini tercih edenlerin çoğunluğunun bayan olmasındandır.
- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerden; en fazla katılımcının 57 tane ile (% 50,0) 31-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 29 katılımcı ile (% 25,4) 21-30 yaş aralığında olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 4 katılımcı ile (% 3,5) 51 yaş ve üzerindeki olduğu görülmüştür. Çalışanların büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir.
- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerden 100 tanesinin (% 87,7) evli, 14 tanesinin (% 12,3) bekâr olduğu görülmektedir. Buradan hareketle katılımcı öğretmenlerimizin büyük bir bölümünün evli olduğu görülmektedir.
- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerden 100 tanesinin (% 87,7) Lisans mezunu olduğu, 13 tanesinin (% 11,4) Yüksek Lisans mezunu olduğu görülürken 1 tanesinin (% 0,9) Ön Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının lisans mezunu olduğu ve genel olarak eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

- ✓ Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin algıları 24 madde ile ölçülmüş olup, yapılan inceleme ve analiz sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin en az katılım gösterdikleri önermenin ($X=3,95$) ortalama ile “Amirimin emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından ” maddesine “Memnunum” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken; en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise ($X= 4,45$) ortalama ile “Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden ” maddesine “Çok Memnunum” şeklinde katılım gösterdikleri görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerimizin velilerle ilişkilerinden “çok memnun” olukları amirleriyle ilişkilerinden ise “memnun” oldukları söylenebilir.
- ✓ “İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından”, “Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden”, “Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından”, “Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden”, “Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden”, “Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden”, “Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden”, “Memnunum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Okullardaki yöneticiler ve yönetim tarzı bakımından memnun düzeyde oldukları tespit edilmiştir ancak aşağıda da görüleceği gibi iş arkadaşları, mesleki gelişim, işin kendisi ve çalışma koşulları olarak ise çok memnun olduklarını belirtmektedirler.
- ✓ “İş arkadaşlarımla kurumsal arkadaşlık ilişkilerimizden”, “İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden”, “İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden”, “İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden”, “İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden”, “İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden”, “Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden”,

“Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden”, “İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden”, “Mesleğime okulumda verilen değerden”, “Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden”, “Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden”, “İhtiyacım olduğu zaman izin verilip verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından”, “İş içinde terfi olanağımın olması (Müdür yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından”, “Okula severek gelme yönünden” “Çok Memnunum” şeklinde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Böylelikle öğretmenlerin iş doyumuna katkısı incelendiğinde yöneticiler ve yönetim tarzının etkisinin diğer etkenlerden düşük olduğu görülmektedir.

- ✓ Genel olarak İş Doyumunun ise “Çok Memnunum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında Çalışan Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumun iş verimine etkisinin çok fazla olacağı söylenebilir. Bu durumda okulöncesinde okullaşmanın ve okula devamın artacağı, öğretmenlerin de mutlu, huzurlu, istekli çalışacağı düşünülebilir.
- ✓ Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun, bayan veya erkek iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır; aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.
- ✓ Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuş, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

- ✓ 21-30 yaş ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumları aynı olduğu görülmüştür.
- ✓ 21-30 yaş ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı olduğu görülmüştür.
- ✓ 21-30 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ 31-40 yaş ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının aynı-benzer olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ 31-40 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ 41-50 yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Grupların sıra ortalaması dikkate alındığında, en yüksek iş doyumuna 31-40 yaş arasında olanların sahip olduğu, bunu 41-50 yaş arasında olanlar izlerken en az en az iş doyumunu ise 21-30 yaş aralığında olanlara ait olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre iş doyumunu gençlerde en az düzeyde iken orta yaşlarda en yüksek seviyeye çıkarken ve yaşlılığa doğru azalmakta olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile medeni durum (evli/bekâr) değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile evli ya da bekâr olma durumu herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.
- ✓ Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerinin eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin

eğitim düzeyleri iş doyumları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenbilir.

5.2. neriler

- Denizli Pamukkale ilçesinde Bağımsız Anaokullarında alışan Okulöncesi ğretmenlerinin algılarına göre okulöncesi ğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile iş doyumlarını etkileyen faktörlerin incelendiği bu çalışmaya ilaveten Denizli ilinin diğer ilçelerinde de okulöncesi ve diğer branş ğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve iş doyumunu etkileyen faktörler incelenebilir.
- Öğretmenlerin yöneticileri ve yöneticilerinin yönetim tarzı, meslek, ğrenci, veli, hayat ve geleceğe dair beklentileri araştırılarak beklentileri ve doyumunu arttırmaya yönelik etkinlikler arttırılabilir.
- Okullarda okul/kurumların kurumsal bir kimliği ve örgüt kültürü oluşturması öğretmenlerin aidiyet duygusunu arttırma ve pekiştirmede ayrıca iş doyumunu arttırmada olumlu etkiler oluşturabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş
Doyumları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 51,
353-370
- Akıncı, Z. (2002).Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş
Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4)
- Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*, İstanbul, İletişim Yayınları
- Atay, K. (2001). “Okul kültürü” *Kuramdan Uygulamaya Eğitim Yönetimi Dergisi* cilt 23,
s.179-191
- Aydın, D. (2006). Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doymu (Yayımlanmamış
Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ayrancı, E. (2008). Okul Öncesi Eğitimin Önemi (Psikoloji, Ruh sağlığı ve
Hastalıkları Makaleleri. http://www.tavsiyeediyorum.com/makale_690.htm
sayfasından 19.12.2015 tarihinde elde edilmiştir.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki
İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması” *Akdeniz İİBF Dergisi*(7) 1-
30
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını,
No.111
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Gül Yayınevi,

Ankara

- Dilsiz, B. (2006). Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dörtlüoğlu, Ç.T. (2010, Ocak 28). Okul Öncesi Eğitim ve Öğretmenin Özellikleri Nasıl Olmalı (Psikoloji, Ruh sağlığı ve Hastalıkları Makaleleri Kütüphanesi). http://www.tavsiyeyorum.com/makale_4363.htm sayfasından elde edilmiştir.
- Eğinli, A., (2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23 Sayı 3
- Eroğlu, G.Ş., (2009). Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
- Gencay, Ö.A., (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi* Cilt:15 No:2 sayfa: 777-778
- Kağan, M. (2010) “Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi”. *E.Ü. EF. Dergisi*, 12 – 1
- Karabey, C. ve Karcıoğlu, F. (2008). Yöneticilerin İletişim Tarzı ile Çalışanların İş

Performansı, İş Tatmini ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2):25-42

Karagöz, A. (2004). Okul Öncesi Eğitimde Gelişmeler, Eğitimde Reform Dersi.

80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/ere/karagoz.doc sayfasından elde edilmiştir.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara

Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal

Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 44, 507-527

Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmen İş

Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (H. U. Journal of Education) 29: 137-146

Kuşluvan, Z., Kuşluvan, J (2008), “Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş

gören tatmini üzerindeki görece etkisi”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*

S.16, ss.183 – 2003.

Milli Eğitim Bakanlığı, Temel Eğitim Genel Müdürlüğü, (2013). Okul Öncesi Eğitim

Programı. <http://tegm.meb.gov.tr/dosya/okuloncesi/ooproram.pdf> sayfasından elde edilmiştir.

Oral, S. (1997). *Otel İşletmeciliği ve Otel İşletmelerinde Verimlilik Analizleri*, Akınyılmaz

Matbaası, İzmir

- Sat, S., (2011), Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana
- Şahin, F. (2000), Okulöncesinde Fen Bilgisi Öğretimi ve Aktivite Örnekleri, İstanbul: Ya- Pa Yayınları.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö., (2001), “Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3 Sayı 2
- Taşdan, M. ve Tiryaki E., (2008), “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt 33, Sayı 147
- Tok, T. N., Bacak, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1135-1166.
- Toker, B. (2007) “Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri; İzmir’deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama”. *Doğuş Dergisi*, 8, 92-107.
- Tütüncü, Ö. (2000), “Kar amacı gütmeyen yiyecek ve içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* c. 10, S. 8
- Yurtsever Kılıçgün, M. (2013). Okul Öncesi Eğitimin Tanımı, Kapsamı ve

Önemi, Okul Öncesi Eğitime Giriş.

[http://www.erzincan.edu.tr/userfiles/files/DERS%20I%20-%20Okul%20%C3%96ncesi%20E%C4%9Fitime%20Giri%C5%9F\(1\).pdf](http://www.erzincan.edu.tr/userfiles/files/DERS%20I%20-%20Okul%20%C3%96ncesi%20E%C4%9Fitime%20Giri%C5%9F(1).pdf)
sayfasından elde edilmiştir.

Yüksel, İ., (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1

EKLER

Ek-1

ANKETLE İLGİLİ AÇIKLAMA

Sayın Öğretmenim;

Bu anket uygulaması “Demokratik Okul Kültürü ile Öğretmen İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (Denizli Pamukkale İlçe Örneği)” adlı proje çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu çalışmada;

1. Elde edilen veriler sadece ilgili yüksek lisans proje çalışmasında kullanılacaktır.
2. Çalışmanın amacı Denizli ili Pamukkale ilçesinde çalışan anaokulu Öğretmenlerinin “ Demokratik okul kültürü ile iş tatmin düzeyi arasındaki ilişki”nin ölçülmesidir.
3. Ankette okul, isim ve kimlik bilgilerini yazmak zorunda değilsiniz.
4. Anketlerin acele etmeden rahat düşünebilecek zaman ve ortamda doldurulması en doğru bilgi akışını sağlayacaktır.
5. Anket uygulanan kişilerin baskı hissetmemeleri için kimlik ve okul bilgileri istenmemiştir.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınıza kolaylıklar dilerim.

Canan ULUDAĞ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi

Tezsiz Yüksek Lisans Programı

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Sayın Öğretmenim;

Bu anket formu, “Denizli Pamukkale İlçesinde çalışan anaokulu öğretmenlerinin Demokratik Okul Kültürü ile Öğretmen İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi” ölçmeye yönelik hazırlanmıştır.

Okul ve kimlik bilgilerinizi lütfen yazmayınız. Vereceğiniz cevaplar bilimsel bir çalışmaya veri sağlayacağı için soruları dikkatli okuyup cevaplayınız.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Canan ULUDAĞ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi

Tezsiz Yüksek Lisans Programı

1. BÖLÜM DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
2. Yaşınız () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri
3. Medeni Haliniz () Evli () Bekâr
4. Eğitim Durumunuz
() Ön Lisans-2 yıl () Lisans-4 yıl () Lisans Üstü –Master/Doktora

2. BÖLÜM İŞ DOYUMU							
Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.		Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim	
		5	4	3	2	1	
Yöneticiler ve Yönetim Tarzı	1	İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından	0	0	0	0	0
	2	Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden	0	0	0	0	0
	3	Amirimin emrindeki kişileri demokratik idare tarzı açısından	0	0	0	0	0
	4	Amirlerimin karara dâhil etme yeteneği bakımından	0	0	0	0	0
	5	Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden	0	0	0	0	0
	6	Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden	0	0	0	0	0
	7	Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden	0	0	0	0	0
	8	Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden	0	0	0	0	0
İş Arkadaşları	9	İş arkadaşlarımla kurumsal arkadaşlık ilişkilerimizden	0	0	0	0	0
	10	İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden	0	0	0	0	0
	11	İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden	0	0	0	0	0
	12	İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden	0	0	0	0	0
	13	İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden	0	0	0	0	0
Mesleki Gelişim	14	İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden	0	0	0	0	0
	15	Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden	0	0	0	0	0

	16	Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	17	İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	18	Mesleğime okulumda verilen değerden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	19	Görevimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşin Kendisi ve Çalışma Şartları	20	Okulumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21	İhtiyacım olduğu zaman izin verilip verilmemesi ya da nöbet değişiminin yapılıp yapılmamasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	22	İş içinde terfi olanağımın olması (Müdür yardımcısı, müdür ve daha üst olarak öncelikli atanabilme hakkı) bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	23	Velilerle rahat iletişim kurabilme yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24	Okula seyerek gelme yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Adı	Canan
Soyadı	ULUDAĞ
Doğum Yeri ve Tarihi	18.05.1976
Uyruğu	TC.
İletişim Adresi ve Telefonu	O 554 533 60 23
Eğitim	
İlkokul	Hürriyet İlkokulu
Ortaokul ve Lise	Merkez Ortaokulu- Denizli Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
1999-2000	75.yıl ilkokulu Kırıkkale
2000-2003	İstiklal İlkokulu Kırıkkale
2003-2008	Musa Kazım Manasır İlkokulu Denizli
2008-2009	Abalıoğlu Yem Sanayi Ortaokulu Denizli

2009-2012	Saime Aslan Anaokulu Denizli
2012 halen devam etmekteyim	Akköy Anaokulu Pamukkale