

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ BENLİK SAYGISI VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Nuri BALOĞLU

Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, KIRŞEHİR/TÜRKİYE
e-mail: baloglu@gazi.edu.tr

Engin KARADAĞ

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, İSTANBUL/TÜRKİYE
e-mail: ekaradag@yeditepe.edu.tr

Nihat ÇALIŞKAN

Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, KIRŞEHİR/TÜRKİYE
e-mail: cnihat@gazi.edu.tr

Tuğba KORKMAZ

İSTEK Vakfı Acıbadem İlköğretim Okulu, İSTANBUL/TÜRKİYE
e-mail: tgbkorkmaz@hotmail.com

Geliş Tarihi: 13.11.2006

Yayına Kabul Tarihi: 25.12.2006

ÖZET

Bir ülkede bireysel ve toplumsal ferah düzeyine ulaşmanın temelini nitelikli bir eğitim teşkil etmektedir. Bu nitelikli eğitimin gerçekleşmesi büyük oranda eğitim sisteminin temel ögesi olan öğretmenlerin çalışmalarına bağlıdır. Eğitim örgütlerinde görev alan insanlar (öğretmenler) bilgi, beceri ve tutumlarını kullanarak örgütlerine emeklerini vermekte ve bu yolla eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmektedirler. Belirtildiği gibi nitelikli bir eğitimi temelini teşkil eden öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişki bu araştırmanın temelini oluşturmuştur. Araştırma tarama modelinde olup tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Kadıköy ilçesinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 17 ilköğretim okulundan oluşmaktadır. Araştırmada veriler Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Öğretmen Görüşme Formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada sayılabilir veriler için frekans (n) ve yüzde değerleri, ölçülebilir veriler için aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (ss) kullanılmıştır. Analizlerde ise bağımsız örnekler için t-testi ve pearson çarpım moment kolerasyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada “öğretmenlerin mesleki saygınlık düzeyleri arttıkça içsel ve dışsal iki boyuttan oluşan iş doyum düzeylerinin düştüğü” bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim fakültelerinde görevli bulunan öğretim üyeleri başta olmak üzere birçok kişi ve kuruluş öğretmenlik mesleğinin saygınlık düzeyini arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlik mesleğinin salt saygınlığını arttırmaya yönelik çalışmalar, yine öğretmenlerin iş doyumlarının artmasını sağlayacak çalışmalarla desteklenmediği sürece yarar değil, aksine zarar getirecektir. Bu nedenle, ilgililerin öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttırmaya yönelik çalışmaları MEB'in sorumluluğunda olan iş doyumunu artırıcı etkenlerle (ücret, güvenlik, sosyal haklar...) desteklenip, paralel olarak yürütülmelidir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İş Doyumu, Mesleki Benlik Saygısı

AN EVALUATION OF VOCATIONAL SELF-ESTEEM AND JOB SATISFACTION OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

The main basis for having individual and social prosperity is having a high quality of education. To have a high quality of education, it depends on the work of teacher's who are in the main part of education system. The people who have duties in an educational organization (teachers) are using their knowledge, skills and attitudes and

through this they actualize the purposes of the education system. Based on that research, for qualified education, the main fundamental is the relationship between teachers self-esteem and job satisfaction. The method of research is a survey method which includes layerd sampling. The study is supported by the primary schools in Kadıköy in Istanbul. The sample of research is supported by 17 primary schools in Kadıköy which are selected through the layerd sampling method. Research data is collected using a vocational self-esteem scale, job satisfaction scale and teacher's interview forms. In order to measure countable data frequency (n) and the percentages are used. To measure countable data arithmetic mean (x) and standard deviation (ss) are used. For independent models, the t-test and Pearson product moment coefficient of correlation are used for the analysis. In the research, when a teacher's vocational self-esteem increases, there is a decrease in the level of job satisfaction both internally and externally. People and instates, firstly lecturers in the faculty of education, works to increase the level of respect for the teacher's vacation. The results that are found under that research show that if studies aren't based on how to increase teachers self -esteem with job satisfaction, negative results will occur. For that reason, under the responsibility of the Ministry of National Education, studies have to be done to increase teacher's vocational self-esteem through job satisfaction (payment, security, social rights...)

Key Words: *Teacher, Job Satisfaction, Vocational Self-esteem*

1. BENLİK KAVRAMI

Benlik, bireyin kendisi hakkındaki değerlendirmelerinin tümü olarak tanımlanmaktadır. (Kulaksızoğlu, 2000). Super (1963)'e göre benlik, bireyin kendisine ilişkin algılarının bir organizasyonudur. Yazar benlik kavramını, bireyin kendisine ilişkin oluşturduğu bir resim olarak ifade etmektedir. Benlik kavramının temelinde bireyin kendisine ilişkin algıların bulunduğu gibi diğer insanların bireye yönelik algıları da yatmaktadır. Psikolojik açıdan benlik; bireyin çevresini algılaması, onu değerlendirmesi ve yapılandırması sonucunda yine aynı çevreye yönelik tepkide bulunmasının en önemli dayanağı olarak görülmektedir (Bacanlı, 2001).

1.1. Mesleki Benlik Kavramı

Meslek insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2003). Meslek bireyin kendisini ve hayatını tanımlamasında ve adlandırmasında önemli bir role sahiptir. Meslek, bireyin kişiliğini ciddi anlamda etkilemektedir. Benlik sistemiyle uyumlu bir meslek, benliği güçlendirirken; benlik sistemiyle uyumsuz bir meslek ciddi sıkıntılar yaratabilmektedir. Yine benliğiyle uyumlu meslekleri icra eden insanların daha

başarılı olmaları beklenirken uyumsuz bir mesleği icra eden bireylerin çatışma ve doyumsuzluk yaşama olasılıkları da yüksektir (Super ve Bohn, 1970).

Mesleki benlik kavramı, bireyin meslekteki deneyimi aracılığıyla bireye yön verir. Genel benlik kavramının gelişimi, mesleki açıdan da benlik kavramını açıklamaktadır (Zaccaria, 1970). Mesleki benlik kavramı, mesleki bir tercihe dönüştürülmüş olsun ya da olmasın, birey tarafından meslek ile ilgili olarak benlik yüklemelerinin bir kümeleşmesidir. Kısaca mesleki benlik kavramı, benlik kavramının mesleki bir tercihe dönüştürülmesidir denilebilir (Super, 1968).

1.2. Mesleki Benlik Saygısı

Özsaygı, bireyin benlik imgesi ile ideal benliği arasındaki farkın değerlendirilmesidir. Yani bireyin kendisini nasıl algıladığı ile olmak istediği benlik arasındaki fark bize o bireyin özsaygı düzeyini verir. Bu süreçte bireyin bu farkı nasıl değerlendirdiği ve bu farkın onun duygusal dünyasını nasıl etkilediği önemlidir. Benlik imgesi ve ideal benlik gelişiminde görüleceği gibi, bireyin kendini nasıl gördüğü, yani hali hazırdaki benlik imgesi ile ulaşmayı arzuladığı ideal benlik arasında bir farkın olması kaçınılmazdır ve bu fark normal bir olgu olarak kabul edilmelidir (Kuzgun, 2002).

Mesleki benlik kadar önemli bir diğer

kavramda mesleki benlik saygısıdır. Mesleki benlik saygısı, bireyin tercih ettiği mesleğine ilişkin değerlilik yargısıdır. Bir diğer ifadeyle bireyin isteyerek ya da istemeyerek benliğine mal ettiği meslek ile ilgili yükleme ve tanımlamalardan duyduğu hoşnutsuzluğun, gururun, onurun ve saygının derecesidir (Arıcak, 1999). Bu kavram, bireyin mesleğini ne kadar önemli ve değerli gördüğü ile alakalıdır. Bu durumda benlik saygısı, bireysel uyumun ve ruhsal sağlığın ön koşulu iken, mesleki benlik saygısı da mesleki uyum ve doyumun bir ön koşulu olmaktadır (Arıcak ve Dilmaç, 2003).

Mesleki benlik saygısı spesifik bir tutumu ifade etmektedir ve tamamen bireyseldir. Mesleki benlik saygısı özellikle mesleğin eğitimi alma ve mesleği icra etme durumlarında olan birey için daha da belirgindir. Bu kişi, artık kendisini o mesleğin bir elemanı gibi tanımaktadır. Aynı zamanda çevresinden de bu tür geribildirimler almaktadır (Munson, 1992). Örneğin öğretmenlik eğitimi alan bir kişi, her ne kadar öğretmen olmak istemese de, kendisine mesleği ya da eğitimi sorulduğunda “öğretmenlik eğitimi alıyorum” ya da “öğretmen olacağım” demesi bu mesleğin onun benliğine ait bir kavram olarak yerleşmeye başladığını düşündürmektedir (Blustein, 1994). İşte benlik kavramı içinde yer alan bu kavram, mesleki benlik kavramını oluşturmaktadır.

Çünkü birey bu kavramla kendini tanımaktadır (Lunneborg, 1997). Kendisini bir “öğretmen” olarak tanıyan birey, öğretmenliğin içerdiği vasıflara bağlı olarak bu yönünü değerlendirecek; bunlardan hoşnutluk ya da hoşnutluksuz, gurur ya da utanç, onur ya da aşağılık hissi duyacaktır. Mesleki benlik saygısını, bireyin mesleki benlik kavramından duyduğu gururun ve saygının derecesi olarak yorumlamak da mümkündür (Sayın, 2005). Kuşkusuz benlik saygısında olduğu gibi, mesleki benlik saygısı da bireyin önem verdiği diğer kişilerin ve toplumun tutumlarından etkilenmektedir.

2. İŞ DOYUMU

Yaşamı sürdürmek, insanın ve toplumun temel amacıdır. İnsanlar yaşamını sürdürebilmek için bir takım amaçlar edinir ve bu amaçlara yönelik eylemler geliştirirler. Bu nedenle de çalışma yaşamına katılarak iş sahibi olurlar (Baysal, 1993). İş denildiğinde akla gelen ilk kavram iş doyumudur. İş doyumunu, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış asıl önemi 1930 ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında “iş doyumunu” yer almaktadır. İş doyumunu, yaşam doyumunu ile de ilişkilidir ve bunlar bireylerin fiziksel ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. İş doyumunu ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumunsuzluğunun yarattığı gerilim ve grup

uyumu sorunları da oldukça önemlidir (Ergin, 1997) Adams (1963) doyumu bireyin algıladığı girdi – çıktı dengesi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca bireyin, ücret, statü, beğenilme gibi bir takım sonuçlara ulaşmak için zeka, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını örgütüne verdiğini, aldıklarıyla verdikleri arasında eşitsizlik algılayan bireyin doyumsuzluğa düştüğünü ileri sürmektedir (Ergenç, 1981).

2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu sağlayan faktörlere ilişkin ilk araştırma sonuçları, işin kendisinin tatmin veya tatminsizliğe yol açtığı şeklinde yorumlanmıştır. Ancak, zaman içerisinde bu bakış açısı değişmiş ve işe ilişkin çevresel birçok faktörün iş doyumunu etkilediği anlaşılmıştır. İş doyumu, çalışanın işine karşı genel tutumu ya da duygusal tepkisi olarak görülmektedir. Bu nedenle iş doyumunu arttıran etkenler olarak işe karşı olumlu tutum oluşturan tüm faktörleri bu kapsamda görmek mümkündür. Ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörler bunlardan belli başlıları olarak görülmektedir (Savery, 1996).

Birey işinde doyum bulabilir, ancak işin çevresel değişkenleri tatminini azaltabilir. İnsanın doğasında arama ve isteklerini yenileme davranışı bulunmaktadır. Yaptığı

işte daha üst düzeye doyum arayan insanlar, başka bir işe geçebilir. Bu anlamda iş doyumu, bireyin işini kendisinin şekillendirdiği veya kendisine uyan işi bulduğu durumda ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 1996).

3. MESLEKİ BENLİK SAYGISI VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

Bir iş, işgörenin gereksinimlerini ne denli doyuracak gibi görünürse, birey için o derecede çekici olmaktadır. İşten sağlanan doyum, gelecekle ilgili olmaktan çok, iş görenin içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir. (Başaran 1991). Özdeşleşme ise işgörenin işinden kopamayacak kadar ona bağlı olmasının anlatır. İşle özdeşleşme olumlu ve olumsuz bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir (Başaran 1991). Örgüt işgörenin bu bağlılığını örgütle özdeşleşmeye çalışır. Örgütle özdeşleşen kişi, örgütün yararlarını kendi yararlarından üstün tutarak mümkün olduğu ölçüde özverili davranır. Yöneticiler için örgütle özdeşmiş bir işgören, bulunmaz bir insan gücüdür. Çünkü, bu durumdaki bir çalışan, örgütün başarısını kendi başarısı; örgütün işlerini kendi işleri ve örgütün sağlığını da kendi sağlığı olarak görmektedir. Örgütle özdeşleşmenin tek nedeni işten doyum olmamakla birlikte iş görenin bu eğilimini desteklemektedir. (Başaran 1991)

Bir ülkede toplumsal ve bireysel tüm

özlemlerin gerçekleşmesi büyük oranda eğitim sisteminin temel ögesi olan öğretmen ve eğitimci olmayan diğer işgörenlerin çalışmalarına bağlı kalmaktadır. Eğitim örgütlerinde görev alan insanlar bilgi, beceri ve tutumlarını kullanarak örgütlerine emeklerini vermekte ve bu yolla eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmektedirler. Kuşkusuz, yüksek düzeyde bir mesleki benlik saygısı ile yine aynı düzeyde bir iş doyumuna sahip öğretmen kitlesi sistemin amaçlarını gerçekleştirmede en etkin rolü oynayan öge olacaktır.

4. PROBLEM CÜMLESİ

İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları Arasındaki İlişki ne düzeydedir?

5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İlköğretim kurumları bir ülkenin geleceğinin çizildiği merkezleridir. Bu sebeple bu kurumların daha etkin ve verimli bir şekilde gelişebilmeleri için dinamizm gereklidir. Bunu gerçekleştirecek olanlar da bu kurumların en aktif çalışanları durumunda olan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ne kadar yüksek olursa bu olumlu iklim sınıf içine ve diğer tüm süreçlere olduğu gibi öğrenci kaynağına da doğrudan yansiyacaktır. O nedenle bu çalışma, ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları

arasındaki ilişki düzeyinin belirlenip değerlendirilmesi yoluyla uygulamanın geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

6. SAYILTILAR

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan ölçek deneklerde anlama ve yanıtlama kolaylığı sağlayacak biçimde sadeleştirilmiştir. Veri toplama aracındaki ifadeleri tüm deneklerin doğru anladıkları ve bu ölçek aracılığıyla bildirmiş oldukları görüşlerin gerçek durum ve görüşleri yansıttığı bu araştırmanın temel sayılıdır.

7. SINIRLIKLILAR

Araştırma örneklem kapsamına alınan ilköğretim okulları ve 2006–2007 öğretim yılındaki durumu yansıtan verilerle sınırlıdır.

7. YÖNTEM

7.1. Araştırmanın Modeli

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik, tarama modelinde olan bu araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

7.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Kadıköy ilçesinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 17 ilköğretim okulundan oluşmaktadır.

7.2.1. Veri Toplama Aracının Hazırlanması, Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Öğretmen Görüşme Formu kullanılmıştır. Ölçme araçlarına ilişkin detay bilgi aşağıda açıklanmıştır.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği; Arıca (1999), tarafından geliştirilen Mesleki benlik saygısı (Vocational Self-Esteem) ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik değerlerinin yeniden saptanması için 146 öğretmen üzerinde uygulama yapılmıştır. Cronbach alpha güvenirlilik katsayısı .82 olarak saptanmıştır. Sonuç olarak uygulanan ölçek 30 maddeden oluşmakta ve “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kararsızım (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve Kesinlikle Katılmıyorum (1)” şeklinde 5’li likert tipi ölçektir.

İş Doyum Ölçeği; Weiss, Dawis, England, Lofquist (1967) tarafından çalışanların genel iş doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Özdayı (1995) tarafından yapılmıştır. Özdayı (1995) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .86 olarak saptamıştır. Yirmi maddeden oluşan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik değerlerinin yeniden saptanması için 146 öğretmen üzerinde uygulama yapılmıştır. Cronbach

alpha güvenirlilik katsayısı .79 olarak saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin içsel ve dışsal iki faktörü bulunmaktadır. İçsel tatmin; Aktivite, Bağımsızlık, Çeşitlilik, Sosyal statü, Ahlaki Değerler, Güvenlik, Sosyal Hizmet, Otorite, Yetenek Kullanımı, Sorumluluk, Başarı ve Yaratıcılık boyutlarında 12 maddeden, dışsal tatmin ise İlerleme Kanun ve Yönetmelik Uygulamaları, Çalışanlar, İtibar Edebilme, Çalışma Ortamı, Bedel, Yönetim, Teknik-Yönetim boyutlarında 8 maddeden oluşmaktadır. Sonuç olarak uygulanan ölçek 20 maddeden oluşmakta ve “Hiç Memnun Değilim (1)”, “Memnun Değilim (2)”, “Memnunum (3)”, “Oldukça Memnunum (4) ve “Çok Memnunum (5)” şeklinde 5’li likert tipi ölçektir.

Öğretmen Görüşme Formu;

Araştırmada öğretmen görüşleri yapılandırılmamış görüşme formu geliştirilerek elde edilmiştir. Yapılandırılmamış görüşme formu: “...önceden belirlenmiş her hangi bir soru ve doğal olarak yanıtlara ilişkin bir beklenti yoktur. Bu durumda araştırmacı, görüşülen kişilerin belirli konulardaki görüşlerini belirlemeye çalışır. Görüşme sırasında çalıştığı problemle ilgili özel alanlar saptarsa, daha ayrıntılı sorularla o alanları daha derinliğine irdelemeyi deneyebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005:120)” şeklinde açıklanmaktadır. Araştırmada üçüncü veri toplama aracı olarak kullanılan Görüşme

Formu’da ilgili uzmanların inceleme ve düzeltmesinden geçirilmiştir.

7.3. Verilerin Çözümlemesi

Veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS (Statistical For Social Sciences) for

Windows Release 13.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan *Mesleki Benlik Saygısını Belirleme Ölçeği* toplam 30 maddeden oluşan 5’li Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları aşağıda verilmiştir.

Ölçek Seçenekleri İle Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Tamamen Katılıyorum	5	4.20–5.00
Katılıyorum	4	3.40–4.19
Kararsızım	3	2.60–3.39
Katılmıyorum	2	1.80–2.59
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00–1.79

Araştırma kapsamında uygulanan *İş Doyum* ölçeği toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Kullanılan 5’li Likert ölçeği, 1’den 5’e kadar olan değerlendirme ölçeği olup; *Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği*’nde

olduğu gibi beş eşit parçaya bölünmüş ve her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları belirlenmiştir. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları aşağıda verilmiştir.

Ölçek Seçenekleri İle Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Çok Memnunum	5	4.20–5.00
Oldukça Memnunum	4	3.40–4.19
Memnunum	3	2.60–3.39
Memnun Değilim	2	1.80–2.59
Hiç Memnun Değilim	1	1.00–1.79

Araştırmada sayılabilir veriler için frekans (n) ve yüzde değerleri, ölçülebilir veriler için aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) kullanılmıştır. Analizlerde ise bağımsız örnekler için t-testi ve pearson çarpım moment kolerasyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. ve

pearson çarpım moment kolerasyon çalışmaları değişkenler arasındaki ilişkileri betimleme amacıyla başvuru tekniklerdir (Kaptan, 1998). “İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları” arasında hangi yönde ne düzeyde bir ilişki bulunduğunu belirlemek

amacını taşıyan bu çalışmada ilişkinin yönü ve düzeyini saptamak için ve pearson çarpım moment kolerasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon araştırmaları var olan durumu tasvir ettikleri için, özünde betimsel araştırmalardır (Gay, 1987). Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini, bu katsayının işareti (+ veya -) ise ilişkinin yönünü göstermektedir. Böylece, korelasyon işlemi ile üç çeşit sorunun cevaplandırılması gerekmektedir (Özdamar, 1997; Kaptan, 1998):

1. Değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı,

2. İlişki varsa bunun miktarının ve

3. Yönünün ne olduğudur.

Korelasyon katsayısının 1,00 veya

Tablo-1. Araştırma Grubunun Cinsiyetlerine Ait Sonuçlar

Cinsiyet	N	%
Kadın	220	52,4
Erkek	200	47,6
Toplam	420	100,0

8.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

Tablo-2. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygı Puanları ile İçsel Doyum Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Pearson Çarpım Moment Kolerasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	N	\bar{x}	SS	r	p
Mesleki Benlik Saygısı	420	91,55	9,43	-0,80	0,00
İçsel Doyum	420	24,46	4,38		

Araştırma gruplarının mesleki benlik saygısı ölçeğinden ve içsel doyum ölçeğinden aldıkları puanların pearson çarpım moment kolerasyon analizi

1,00'e yakın olması pozitif bir ilişkiyi; -1,00 veya -1,00'e yakın olması, negatif bir ilişkiyi; 0,00 olması, bir ilişkinin olmadığını gösterir (Gay, 1987; Büyüköztürk, 2002). Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak ortaklaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırlar sıklıkla kullanılmaktadır: Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0,70–1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,00 olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2002).

8. BULGULAR

8.1. Örneklem Grubuna İlişkin Bulgular

Araştırma grubunu oluşturan 420 öğretmenin 220'sini (%52,4) kadın öğretmenler, 200'ünü (%47,6) erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

sonuçları Tablo 2'de görüldüğü gibidir. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 91,55, standart sapması 9,43 iken; içsel

doyum ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 24,46, standart sapması 4,38'dur. Öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ve içsel doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, eksi yönde (-0,80) düzeyinde kuvvetli bir ilişkinin bulunduğu; bu ilişkinin 0,01 düzeyinde de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Elde edilen bu istatistiksel sonuca göre, örneklem kapsamındaki öğretmenlerde mesleki saygı düzeyinin 91,55 aritmetik ortalama ile orta düzeyde olduğu; buna

karşın içsel doyum düzeyinin ise 24,46 aritmetik ortalama ile oldukça düşük seviyede kaldığı anlaşılmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerine yönelik orta düzeyde bir saygı duyduklarını; ancak, yaptıkları bu işle elde ettikleri içsel doyum düzeyin ise oldukça düşük seviyede kaldığını göstermektedir. Aynı şekilde bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin-0,80 düzeyinde olması ise mesleki benlik saygısı yükselen öğretmenlerin içsel doyum düzeyinin düşük olacağını göstermektedir.

Tablo-3. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygı Puanları ile Dışsal Doyum Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Pearson Çarpım Moment Kolerasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	N	\bar{x}	SS	r	p
Mesleki Benlik Saygısı	420	91,55	9,43	-0,76	0,00
Dışsal Doyum	420	9,14	1,75		

Araştırma gruplarının mesleki benlik saygısı ölçeğinden ve dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanların pearson çarpım moment kolerasyon analizi sonuçları Tablo 3'de görüldüğü gibidir. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 91,55, standart sapması 9,43 iken dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 9,14, standart sapması 1,75'dir. Öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ve dışsal doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığında, eksi yönde (-0,76) düzeyinde kuvvetli bir ilişkinin bulunduğu ve bu ilişkinin de 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Elde edilen bu sonuca göre, örneklem kapsamındaki öğretmenlere ait mesleki benlik saygısı düzeylerinin orta seviyede olduğu buna karşın; dışsal doyum düzeyinin oldukça düşük bir seviyede kaldığı anlaşılmaktadır. Bu duruma göre örneklem grubundaki öğretmenler mesleklerini orta düzeyde saygın bir iş olarak algılamakta, ancak bu işten sağlamış oldukları dış doyum düzeylerini ise son derece düşük olarak değerlendirmektedirler. Aynı şekilde bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin -0,76 düzeyinde olması ise mesleki benlik saygısı yükselen öğretmenlerin dışsal doyum düzeyinin düşük olacağını göstermektedir.

Tablo-4. Araştırma Grubunun Mesleki Benlik Saygı Puanları ile İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Pearson Çarpım Moment Kolerasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	N	\bar{x}	SS	r	p
Mesleki Benlik Saygısı	420	91,55	9,43	-0,78	0,00
İş Doyumu	420	33,60	6,13		

Araştırma gruplarının mesleki benlik saygısı ölçeğinden ve iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların pearson çarpım moment kolerasyon analizi sonuçları Tablo 4’de görüldüğü gibidir. Araştırma grubunun mesleki benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 91,55, standart sapması 9,43 iken iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 33,60, standart sapması 6,13’dür. Öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ve iş doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman eksi yönde (-0,78) kuvvetli bir ilişki olduğu ayrıca ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Elde edilen bu sonuca göre, örneklem kapsamındaki öğretmenlere ait mesleki benlik saygısı düzeylerinin orta seviyede olduğu buna karşın; iş doyum düzeyinin oldukça düşük bir seviyede kaldığı anlaşılmaktadır. Bu duruma göre örneklem grubundaki öğretmenler mesleklerini orta düzeyde saygın bir iş olarak algılamakta, ancak bu işten sağlamış oldukları iş doyum düzeylerini ise son derece düşük olarak görmektedirler. Aynı şekilde bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin -0,78 düzeyinde bulunması ise yine aynı şekilde mesleki benlik saygısı yükselen

öğretmenlerin iş doyum düzeyinin düşük olacağını göstermektedir şeklinde yorumlanabilir.

Yukarıdaki istatistiksel duruma göre “öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki negatif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır”. Araştırmada elde edilen bu bulgunun nitel verilerle desteklenmesi amacıyla mesleki benlik saygısı orta düzeyde olan ve iş doyumları da düşük düzeyde bulunan olan öğretmenler ile yapılan görüşme kayıtları aşağıda verilmiştir.

“Öğretmenlik bir sanattır. Bireyin var olan güzel özelliklerini bozmadan bireyi şekillendiren, bireyin hayatını idare etmesini sağlayan en büyük güçtür. Türkiye’de öğretmenin yeri belli bir nüfusu belirli zaman aralıklarında okullarda tutan bir görevli olarak işlem görmektedir. (HK)”

“Öğretmenlik bireyin sosyalleşmeleri, bilgi edinmeleri için, belli yaş gruplarına belirli programları çerçevesinde yönlendirme yapmaktır. Türkiye’de öğretmenlik mesleği toplumda itibar görmeyi sağlayan, manevi yönden tatmin olabileceğiniz bir meslektir. Ancak maddi olarak kesinlikle yeterli olmayan bu sebeple

belki itibarında zedelenme olabilecek bir meslektir. (BB)”

“Öğretmenlik, insanlara bilgi edinebilme yeteneği kazandıran bir meslektir. Öğretmenlikte amaç, bilgi vermek yerine bilgi edinme yöntem ve tekniklerini öğretmek olmalıdır. Doğrunun tek olmadığını, temel bilgilerden yeni doğrulara ulaşmanın amaç edinilmesi gerektiğini vurgulamalıdır. Ülkemizde öğretmenlik; sadece geçim sağlama amaçlı bir meslek olarak yapılmakta, öğretmenler kendilerini yetiştirmekten uzak bir tutum sergileyerek mesleklerine çağ dışı bir kimlik biçmektedirler. (Ş.G.)”

“Öğretmenlik bir ömür boyu süren bir meslek değil yaşam tarzıdır. Türkiye’de öğretmen devlet tarafından önemsenmeyen, değeri düşük, rotasyona tabi, hayat düzenine önem verilmeyen insan gücü olarak görülmektedir. (NYO)”

“Öğretmenlik insanlığı çağa ayak uydurmak için, insanı topluma hazırlayan bir meslektir. Türkiye’de öğretmenlik mesleği hiçbir biçimde hak ettiği yerde değildir. Ne ekonomik ne de eğitimsel anlamda olmayan bir meslek grubudur. (BŞ)”

9. SONUÇ ve ÖNERİLER

• Araştırma grubunu oluşturan 420 öğretmenin 220’sini (%52,4) kadın öğretmenler, 200’ünü (%47,6) erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

• Öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ve içsel doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman eksi yönde kuvvetli bir ilişki olduğu ayrıca ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

• Öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ve dışsal doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman eksi yönde kuvvetli bir ilişki olduğu ayrıca ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

• Öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ve iş doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman eksi yönde kuvvetli bir ilişki olduğu ayrıca ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

• Öğretmenlerin mesleki benlik saygınlığı ile iş doyumları arasındaki negatif yönlü ilişkiyi destekleyen nitel verilerde, ilgililerin mesleklerinin saygınlıklarından değil mesleği icra etme koşullarından memnun olmadıkları ifade edilmiştir.

• Araştırmada “öğretmenlerin mesleki saygınlık düzeyleri arttıkça içsel ve dışsal iki boyuttan oluşan iş doyum düzeylerinin düştüğü” bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim fakültelerinde görevli bulunan öğretim üyeleri başta olmak üzere birçok kişi ve kuruluş öğretmenlik mesleğinin saygınlık düzeyini arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu

araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlik mesleğin salt saygınlığını arttırmaya yönelik çalışmalar, yine öğretmenlerin iş doyumlarının artmasını sağlayacak çalışmalarla desteklenmediği sürece yarar değil, aksine zarar getirecektir. Bu nedenle, ilgililerin öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttırmaya yönelik çalışmaları MEB'in sorumluluğunda olan iş doyumunu artırıcı etkenlerle (ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve sosyal haklar gibi) desteklenip, paralel olarak yürütülmelidir.

10. KAYNAKÇA

- Arıcak, O.T. ve Dilmaç, B., (2003), Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Bir Takım Değişkenler Açısından Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (1) 1-7.
- Arıcak, O.T., (1999), Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Bacanlı, H., (2001), Gelişim ve Öğrenme, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Başaran, İ.E., (1991), Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü). Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E., (1994), Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,
- Baysal, A.C., (1993), Çalışma Yaşamında İnsan, İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Blustein, D.L., (1994), Relation Between Exploratory and Choice Factors and Decisional Progress, Journal of Vocational Behavior, 44 (1) 75-90
- Büyüköztürk, Ş., (2002), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Erdoğan, İ., (1996), Eğitimde Değişim Yönetimi, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Ergenç, A., (1981), İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri, Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu
- Gay, L.R., (1987), Educational Research: Competencies for Analysis and Application, New York: Third Edition, Macmillan Publishing Company,
- Kaptan, S., (1998), Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri, Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Ltd. Şti.
- Kulaksızoğlu, A., (2000), Ergenlik

- Psikolojisi, Ankara: Remzi Kitapevi.
- Kuzgun, Y., (2002), İlköğretimde Rehberlik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., (2003), Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lunneborg, P.W., (1999), Sex and Career Decision Making Styles, www.ericae.net/ericda/EJ220740.htm.
- Munson, W., (1992), Self-Esteem, Vocational Identity and Career Salience in High School Students, Career Development Quarterly, 40 (4), 361-368
- Özdayı, N., (1995), Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresini Karşılaştırmalı Analizi, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Savery, L., K. (1996), The Congruence between the Importance of Satisfaction and the Perceived Level of Achievement, Journal of Management Development, 15 (6), 18-27
- Sayın, S., (2005), Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumları ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi, Eğitim Araştırmaları Dergisi, 19, 272-281.
- Super, D.E., (1963), Career Development: Self-Concept Theory, New York: Colombia University Teachers College Pres,
- Super, D.E., (1968), Self Concepts in Vocational Development, New York.: Rinehart&Winston,
- Supor D.E. ve Bohn, M.J., (1970), Occupational Psychology, London: Tavistock Publ.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H., (2005), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.