

**AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

TURGAY NALKIRAN

**AMASYA
Haziran-2019**

**AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

**Hazırlayan
Turgay NALKIRAN**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Adem BAYAR**

AMASYA-2019

ETİK BEYAN

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. .../.../....

Turgay NALKIRAN

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Turgay NALKIRAN

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Haziran/2019

Danışman: Doç. Dr. Adem Bayar

Öğretmenlik bir meslektir fakat kendi de dâhil olmak üzere bütün meslek gruplarındaki insanları yetiştiren temel bir meslektir. Kuşkusuz ki mutlu bir öğretmen, mutlu bir toplum yetiştirir. Bu bağlamda, sınıf öğretmenleri, öğrencilerin eğitim-öğretim hayatlarında özellikle okuma yazma eğitimi ile unutulmaz bir yere sahiptirler. Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğu, kendi yaşam doyumlarını ve öğrencilerinin akademik, sosyal başarılarını doğrudan etkilemektedir. Buna mukabil sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen unsurların incelenmesini amacıyla bu araştırma düzenlenmiştir. Nitel araştırma metoduna göre düzenlenen bu çalışmada fenomenolojik desen kullanılmıştır. Çalışma grubunu, amaçlı örnekleme metoduyla seçilen 12 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Veriler, katılımcılardan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Öğretmenlere kendi doğal ortamlarında 7 açık uçlu soru ve ayrıca sonda sorular yöneltilmiştir. Toplanan veriler betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Katılımcılar iş mutluluğunu “öğrencilerin yetiştiğini görmek, sevilen çalışma ortamı, öğretmen arkadaşlar, çocukları sevme, veliler, mesleği sevme, okul yöneticileri, sosyal ve ekonomik imkânlar, özlük hakları ve maddiyat, takım ruhu” kavramlarını kullanarak tanımlamışlardır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu “meslek algısı, kişisel özellikler, sosyo-kültürel çevre” şeklinde kodlanan bireysel faktörlerin etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş mutlulukları üzerinde “eğitim sistemi, veliler, yönetim sistemi, öğrenciler, çalışma arkadaşları, okul yöneticileri, okul, gelişme ve yükselme olanakları, eğitim araç-gereçleri” olarak alt temalara ayrılan örgütsel faktörlerin de etkili olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin mevcut sorunlarını çözmek ve iş mutluluklarını arttırmak amacıyla katılımcı önerilerine de yer verilmiştir. Bunlar “eğitimle ilgili destek hizmetleri ve tavsiyeleri, kişisel

tavsiyeler, mesleki tavsiyeler, diğer tavsiyeler” şeklinde temalara ayrılarak sunulmuştur. Bu alışma verilerin bizzat kaynağından elde edilmesi, mevcut sorunlara ışık tutması ve çözüm önerileri alınması bakımından önem arz etmektedir. Bu bakımdan ilgili araştırmada ulaşılan bulguların gelecekte yapılacak olan çalışmalara yol gösterici olabileceği düşünölmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmenleri, İş Mutluluğu, Yaşam Doyumu.



ABSTRACT

EXAMINATING THE FACTORS AFFECTING CLASSROOM TEACHERS' JOB SATISFACTION

Turgay NALKIRAN

Amasya University, Institute of Social Sciences

Division of Classroom Education, M.A., Jun/2019

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Adem BAYAR

Teaching is a profession, but it is a basic profession which educates the people in all professions including itself. Of course, a satisfied teacher raises a satisfied society. In this context, classroom teachers have an unforgettable place on students' educational lives especially thanks to literacy education. The happiness of classroom teachers directly affects their own life satisfactions and their students' academic, social success. So this research is organized in order to examine the factors affecting the job happiness of the classroom teachers. In this study which is organized according to qualitative research method, phenomenological design is used. 12 classroom teachers selected by purposeful sampling method, constitute the working group. The data have been obtained from the participants by using a semi-structured interview technique. 7 open-ended questions and also drilling questions have been addressed to the teachers in their natural environment. The obtained data have been analyzed by descriptive analysis method. Participants have described the job satisfaction as using these concepts "seeing the students' bringing up, loved working environment, teacher colleagues, loving children, parents, loving the job, school administrators, social and economic opportunities, personal rights and economy and team spirit". As a result of the study, it is found that the individual factors coded as "professional perception, personal characteristics, socio-cultural environment" affect the job happiness of classroom teachers. In addition, organizational factors that are divided into sub-themes such as "education system, parents, administrative system, students, colleagues, school administrators, school, development and promotion opportunities, educational equipments" have been effective on their job happiness. Within the scope of

the reseach, the suggestions of the participants related to solving the existing problems of the classroom teachers and increasing their job happiness have taken place. These are presented by dividing into themes such as “educational support services and recommendations, personal advice, professional advice, other advice”. This study is important in terms of obtaining the data from the source itself, shedding light on the existing problems and giving solution offers. In this respect, it is thought that the findings obtained in this study may be a guiding light for future studies.

Keywords: Clasroom Teacher, Job Satisfaction, Life Satisfaction



ÖNSÖZ

İnsanlar var olduğu günden beri hayatta kalabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için çalışmak durumunda kalmışlardır. Gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla yaptıkları bu çalışmalar, zamanla kuralları belli ve sistemli birer mesleğe dönüşmüştür. Hayatlarının önemli bir kısmını mesleklerini icra ederek geçiren insanlar, bu sayede ihtiyaç duydukları geliri kazanabilmektedirler.

Öğretmenlik mesleği; insanları ve dolayısıyla toplumları yetiştiren, yönlendiren ve hayatlarını şekillendiren en eski mesleklerden biridir. Çünkü öğretmenlik, bütün meslek gruplarındaki insanları hayata hazırlamak gibi bir misyona sahiptir. Bu durum, özellikle öğrencilerin okullarda tanıştığı ve eğitim-öğretim sürecini başlatan ilk öğretmenleri konumundaki sınıf öğretmenlerini ve sınıf öğretmenliği müessesini ön plana çıkarmaktadır.

Son zamanlarda eğitim alanında yapılan evrensel çalışmalar ve gelişmeler ışığında, sınıf öğretmenlerinin toplumu yetiştirme ve şekillendirme hususundaki önemi ve etkisi çok daha belirgin bir hal almıştır. Dolayısıyla sınıf öğretmenlerinin mesleklerini mutlu bir şekilde icra etmesi, toplumun mutlu olması üzerinde etkili olmaktadır. Bu çalışma verilerin bizzat öğretmenlerden mülakat yoluyla toplanması, onların mevcut sorunları için çözüm önerilerine ve iş mutluluklarını arttırmak için tavsiyelerine yer vermesi bakımından önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde değerli bilgilerini benimle paylaşan, bana her anlamda yol gösteren, kendisine her danıştığım da bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle elinden geleni fazlasıyla sunmaya çalışan, güler yüzlü ve samimiyetli başta kıymetli danışmanım Doç. Dr. Adem Bayar olmak üzere Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki bütün hocalarıma, katılımcı öğretmenlere ve görev yaptıkları okulların yöneticilerine teşekkürü bir borç bilir ve onlara şükranlarımı sunarım. Yüksek lisans ders ve tez sürecinde her zaman yanımda olan eşim Nuray Nalkıran, kızım Erva Semra Nalkıran ve bütün aileme, ayrıca beraber görev yaptığımız idareci ve öğretmen arkadaşlarıma da çok teşekkür ederim.

Turgay NALKIRAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	x

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı	1
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları	4

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kuramsal Çerçeve	5
2.1.1. İş Nedir?	5
2.1.2. Meslek Nedir?	6
2.1.3. Bir Meslek Olarak Öğretmenlik	7
2.1.4. Mutluluk Nedir?	10
2.1.5. İş Mutluluğu	11
2.1.6. Yaşam Doyumu (Mutluluğu)	12
2.1.7. İş Mutluluğu-Yaşam Doyumu İlişkisi	14
2.2. İlgili Araştırmalar	15
2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	16
2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	17

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM	19
3.1. Araştırma Modeli.....	19
3.2. Örneklem	20
3.3. Verilerin Toplanması	21
3.4. Veri Toplama Araçları	23
3.5. Verilerin Analizi	24

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR	27
4.1. İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?	27
4.2. İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler Nedir?	29
4.3. İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Neler Yapılmalıdır?	39

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA	47
5.1. İş Mutluluğunun Tanımı ve Önemi.....	47
5.2. İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler	48
5.3. İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Tavsiyeler.....	49

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ ve ÖNERİLER	52
6.1. Sonuçlar.....	52
6.2. Öneriler.....	52
6.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	53
6.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	54
KAYNAKÇA	55
EKLER.....	69
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	70
Ek 2. Mülakat Soruları.....	71

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri	21
Tablo 2. “İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?” Sorusuna Verilen Yanıtlar	28
Tablo 3. “İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler Nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlar	30
Tablo 4. “Meslek Algısı” Başlığı Altında Kodlanan Bireysel Faktörler.....	31
Tablo 5. “Kişisel Özellikler” Başlığı Altında Kodlanan Bireysel Faktörler	31
Tablo 6. “Sosyo-Kültürel Çevre” Başlığı Altında Kodlanan Bireysel Faktörler	32
Tablo 7. “Eğitim Sistemi” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler	33
Tablo 8. “Veliler” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler	34
Tablo 9. “Yönetim Sistemi” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler	34
Tablo 10. “Öğrenciler” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.....	35
Tablo 11. “Çalışma Arkadaşları” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler	36
Tablo 12. “Okul Yöneticileri” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler	37
Tablo 13. “Okul” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.....	38
Tablo 14. “Gelişme ve Yükselme Olanakları” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.....	38
Tablo 15. “Eğitim Araç-Gereçleri” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler	39
Tablo 16. “İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Neler Yapılmalıdır?” Sorusuna Verilen Yanıtlar .	40
Tablo 17. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin “Eğitimle İlgili Destek Hizmetleri ve Tavsiyeleri” Başlığı Altında Kodlanan Öneriler	41
Tablo 18. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin “Kişisel Tavsiyeler” Başlığı Altında Kodlanan Öneriler.....	43
Tablo19. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin “Mesleki Tavsiyeler” Başlığı Altında Kodlanan Öneriler.....	44
Tablo 20. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin “Diğer Tavsiyeler” Başlığı Altında Kodlanan Öneriler.....	46

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. “İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?” Sorusuna Verilen Yanıtlar	27
--	----



KISALTMALAR DİZİNİ

AÜ: Amasya Üniversitesi

BİMER: Başbakanlık İletişim Merkezi

CİMER: Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi

KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı

LYS: Lisans Yerleştirme Sınavı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEM: Milli Eğitim Müdürlüğü

NRC: National Research Copunki

TDK: Türk Dil Kurumu

TEOG: Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölüm, “Problem Durumu, Araştırmanın Amacı, Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi, Araştırmanın Sınırlılıkları, Araştırmanın Varsayımları ve Tanımlar” olmak üzere altı başlık altında sunulmuştur.

1.1. Araştırmanın Amacı

Her insanın hayatını devam ettirebilmesi için gerçekleştirmesi gereken birtakım görev ve sorumlulukları vardır. İnsanlar bu görev ve sorumlulukları ifa ederken aynı zamanda mutlu olmayı da isterler. Ancak son zamanlarda görsel ve yazılı medyada, çalışan insanların aslında mesleklerinden mutlu olmadıklarına, işlerini mutlu bir şekilde yapamadıklarına dair haber ve yayınlar yapılmaktadır. Görev ve sorumlulukların insanların mutluluğunu gölgeleyecek kadar artması veya yaşam enerjilerini büyük ölçüde tüketmesi, onların ruh sağlıklarına da olumsuz etki etmektedir (Kaçmaz, 2005).

Öğretmenlik de bir meslektir fakat diğer meslek gruplarındaki insanları da yetiştiren bir meslektir. Öğretmenlerin işlerinde mutlu olması ve mutlu bireyler yetiştirmesi bu açıdan büyük öneme sahiptir. Her öğrencinin okullarda ilk tanıştığı öğretmen olması hasebiyle sınıf öğretmenliği müessesesi en büyük öneme sahip öğretmenlik alanlarından biri olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda, sınıf öğretmenlerinin iş mutluluklarını etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla bu araştırma düzenlenmiştir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleklerine olan bakış açılarının, mesleklerini ifa ederken karşılaştıkları kişilerin ve durumların, mesleki beklentilerinin, çevrenin, kişisel özelliklerinin onların iş mutluluklarına olan etkilerinin tespiti hedeflenmiştir. Bu sayede araştırmanın amacına hizmet edecek daha detaylı ve kapsamlı bir çalışma amaçlanmıştır. Ayrıca katılımcıların göreve yeni başlamış veya başlayacak olan arkadaşlarına işlerini mutlu bir şekilde yapabilmeleri için verdikleri tavsiyeleri de kapsayan çok yönlü bir çalışma düzenlenmiştir. Bu amaç çerçevesinde çalışma, aşağıdaki araştırma sorularını esas alınarak tasarlanmış ve bu sorulara yanıt aranmıştır:

1. İş mutluluğunun anlamı nedir?
2. İş mutluluğunu etkileyen unsurlar nelerdir?
3. İş mutluluğunu arttırmak için neler yapılmalıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Avrupa ve Amerika başta olmak üzere çalışan insanların iş mutluluğu ve onu etkileyen faktörler üzerinde çok sayıda evrensel çalışma yapılmıştır. Dünyada ilk olarak 1920'lerde ortaya atılan iş mutluluğu kavramı, genel manada çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk olarak ifade edilmektedir (Koustelios, 2001).

Petrescu ve Simmons (2008) iş mutluluğunun içsel ve dışsal faktörler tarafından etkilendiğini ileri sürmüşlerdir. İçsel faktörleri, davranışlar gibi çalışanın kişisel özelliklerine bağlı etmenler olarak tanımlamışlardır. Dışsal faktörlerin ise daha çok yapılan işin durumu ve çalışma atmosferi gibi çevreye bağlı etmenler olduğunu ifade etmişlerdir.

Türkiye'de yapılan çalışmalara bakıldığında iş mutluluğunun çalışılan işten elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı tatmin ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Eren, 2004).

Duman (2000) iş mutluluğunun bireylerin işlerine karşı olan tutumlarının bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunmuştur. İş mutluluğunu etkileyen faktörleri ise bu tutumlarla ilişkilendirerek 5 grupta ifade etmiştir. Bunlar:

1. Örgütsel faktörler (ücret, yükselme imkânları, işin doğası ve niteliği, çalışma şartları, çalışma prosedürleri).
2. Grup faktörleri (çalışma arkadaşları ve yöneticilerin algı, tutum ve davranışları).
3. Bireysel faktörler (bireyin çıkarları, amaçları, ihtiyaç ve beklentileri).
4. Kültürel faktörler (bireyin sahip olduğu inançlar, değerler ve tutumlar).
5. Çevre faktörleri (bireyi etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm faktörlerdir).

Toplumları eğiten ve şekillendiren öğretmenlerin işlerinde mutlu olmaları, toplumsal bir öneme de sahiptir. Bu çalışma, öğrencilerin eğitim öğretim hayatlarını okullarda başlatan ve ilk öğretmenleri konumundaki sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğu ve onu etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla düzenlemiştir. Kapsamlı veriler elde ederek akademik açıdan bu alandaki önemli bir ihtiyacın giderilmesi planlanmıştır.

Öncelikle katılımcılara iş mutluluğunun onlar için ne ifade ettiği sorulmuştur. Sonrasında onlardan iş mutluluklarını etkileyen faktörlerin neler olduklarını ifade etmeleri istenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluklarını etkileyen unsurların belirlenebilmesi için onların etkileşimde bulunduğu öğrenciler, veliler, diğer öğretmenler, okul yöneticileri, kullandıkları kaynak kitaplar ve müfredat gibi pek çok bileşen göz önüne alınarak çalışma yürütülmüştür. Bu sayede, onların iş mutluluklarını arttıran veya azaltan faktörler çok yönlü ve geniş kapsamlı bir şekilde tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ayrıca sınıf öğretmenlerinin memnuniyetleri, ihtiyaçları ve talepleri de sorularak önerileri alınmış, bu sayede yeni nesil sınıf öğretmenlerinin daha mutlu bir şekilde görev yapabilmelerine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırmada veriler, görevine devam eden sınıf öğretmenlerinden mülakat yoluyla elde edilmiştir. Verilerin birinci elden ve hiçbir beklentiye girilmeden toplanması sorun kaynaklarının tespiti açısından değerlidir. Ayrıca öğretmenlerden hem mevcut sorunlar için çözüm önerileri hem de gelecekte daha mutlu olunabilmesi için tavsiyeler alınmıştır. Bu çalışma, hem sınıf öğretmenleri ile ilgili birçok bileşeni içermesi, hem geniş kapsamlı olması hem de eğitim-öğretimin temel dinamiklerini iyileştirmeyi amaçlaması bakımından önem arz etmektedir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma birtakım sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Bunlar:

1. Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumların, çevrenin, demografik özelliklerin farklılığı gibi değişkenler de çalışmaya etki etmiş olabilir. Buna ek olarak, öğretmenler de idari veya yasal sınırlılıklardan dolayı baskı altında kalmış olabilirler.
2. Mülakat yeri ve zamanı öğretmenlerin isteği doğrultusunda belirlenmeye çalışılmış, onların boş derslerinde ve müsait sınıflarda yapılmış olmasına rağmen okullardaki gürültü ve stres ortamı çalışmaya etki etmiş olabilir.
3. Mülakat süreleri öğretmenlerin kişisel özelliklerine ve o an ki durumlara göre değişmekte olup ortalama 35-45 dakika sürmüştür. Bu sürelerin farklılığı, araştırma için bir sınırlılık oluşturabilir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma birtakım varsayımlar çerçevesinde yürütülmüştür. Bunlar;

1. Araştırmaya gönüllülük esasına göre katılan öğretmenlerin, yapılan mülakatlarda sorulan sorulara içtenlikle cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Mülakat esnasında öğretmenlerin dikkat düzeyleri, algıları, motivasyonları, yorgunlukları önemsenmemiş ve hiçbir baskı altında olmadıkları varsayılmıştır.
3. Mülakatlar, olabildiğince sessiz ve boş bir sınıf ortamında yapılmasına rağmen öğretmenlerin dışarıdan gelen ses ve gürültülerden etkilenmedikleri varsayılmıştır.
4. Mülakat esnasında öğretmenlerin kişisel özellikleri ve farklılıkları ayrıca çalıştıkları okulların, öğrencilerinin, velilerinin, çevrenin sosyo-ekonomik yapısı ve özellikleri önemsenmemiştir.

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölüm “Kuramsal Çerçeve” ve “İlgili Araştırmalar” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Yapılan literatür taramasıyla ilgili daha kapsamlı bilgi sunabilmek amacıyla bu bölüm, sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunun temel bileşenlerinden olan “İş, Meslek, Öğretmenlik Mesleği, Mutluluk, İş Mutluluğu, Yaşam Doyumu (Mutluluğu) ve İş Mutluluğu-Yaşam Doyumu (Mutluluğu) İlişkisi” adı altında 7 alt başlığa ayrılarak incelenmiştir.

2.1.1. İş Nedir?

İnsanlar günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde ve iş ile ilgili plan yaparak geçirmektedirler. Bu açıdan bakıldığında çalışma hayatı, insan yaşamının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. O halde “İş nedir?” sorusu akla gelmektedir.

Sözlükte iş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma olarak ifade edilmektedir. (TDK, 2012). İş (çalışma, occupation); herhangi bir şeyin üretilmesi, meydana getirilmesi, bir verim veya sonuca ulaşılması amacıyla enerji harcanarak yapılan çalışma, etkinlik olarak tanımlanmaktadır (Püsküllüoğlu, 1994).

Ekonomik anlamda iş, insanların yaşamlarını sürdürebilmesi veya belli bir düzeye çıkartabilmesi için yapmaya çalıştığı bedensel ve düşünsel çaba olarak ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu, 1991). Başka bir tanımla iş, belli bir kazanç için yapılan ve üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel faaliyetlerdir (Kapız, 2001).

İş (çalışma); insanoğluna sağladığı kazanç ve ekonomik olanaklara ek olarak bireysel kimliklerini kazanabilmek, toplumla birleşip bütünleşmek, toplumda yer ve rol sahibi olmak, saygınlık kazanmak için gereken toplumsal etkenlerden biridir (Köknel, 1998). Bu

bağlamda, insanların işlerini yaparken geçirdiği süreyi verimli ve etkili bir şekilde kullanması ile iş mutlulukları arasında karşılıklı bir ilişki vardır (Ünal ve Ada, 1999).

2.1.2. Meslek Nedir?

Sözlükte meslek; belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak ifade edilmektedir (TDK, 2012). Başka bir tanıma göre ise kişinin hayatını devam ettirebilmesi için yaptığı, kuralları toplum tarafından belirlenmiş ve belli bir eğitim neticesinde elde edilen bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür (Yanikkerem, Altınparmak ve Karadeniz, 2004).

En yaygın tanımıyla meslek (uğraş, profession); genellikle uzun süreli ve yüksek dereceli bir öğrenim gerektiren, kendine has yasal ve ahlaksal kuralları olan ve kişinin geçimini temin ettiği uğraştır (Ulusoy ve Görgülü 1995). Bir diğer ifadeyle meslek; sosyal, ekonomik, bilimsel, teknolojik boyutları olan kişisel ve toplumsal hayat açısından zorunlu bir iş bölümü sonucunda meydana gelen uğraş olgusudur (Ünal ve Ada, 1999). Meslek, kişinin kimliğinin en temel kaynağı olup onun çevresinden saygı görmesine, diğer bireylerle iletişim ve ilişki kurmasına, yaşadığı toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu kazanmasına olanak veren bir etkinlik alanıdır (Kuzgun 2000).

Meslek üyeleri, birbirlerine yardım etmeye eğilimli ve toplum yararına çalışmaya isteklidirler (Chitty, 1997). Bauman (2005) ise halk gruplarının oluşumunda etkili olan faktörler arasında meslek olgusunun bulunduğu dikkat çekmiştir. Ayrıca aynı mesleği icra eden gruplar arasında ortak folklor örnekleri olabileceğini vurgulamış ve meslek ile halkbilimi ilişkisini incelemiştir.

İş ve meslek kavramları birbirine karıştırılmamalıdır. Çünkü her iş veya çalışma meslek olarak kabul edilemez. İş ve meslek ayrımı ile ilgili ilk çalışma yapanlardan biri olan Flexner'in tanımına göre ise meslek aşağıdaki kriterleri içermelidir:

- Temelde zihinseldir ve üst düzeyde kişisel sorumluluk gerektirir.
- Öğrenilebilen, yenilenebilen ve araştırmalarla yeniden üretilebilen bilgi birikimine dayanır.
- Teorik olmanın yanı sıra pratiktir (uygulamalıdır).
- İleri düzeyde özelleşmiş mesleki eğitim süreciyle öğretilebilir.
- Üyeler arasında güçlü bir iç örgütlenme ve iyi gelişmiş grup bilinci vardır (Korkmaz ve Görgülü, 2010).

Meslek seçimi ise kişinin istediği veya tercih ettiği meslekler arasından birini ayırması ve bu alana girmesi için çaba göstermesi olarak tanımlanmaktadır. Aslında kişi mesleği seçerek yaşam tarzı konusunda da bir seçim yapmış olur. Çünkü hayatın temel parçalarından olan meslek; kıyafet seçiminden iletişime, sosyal çevreden evliliğe kadar pek çok alanda belirleyici bir faktördür. Bir diğer ifadeyle, meslek seçmek yaşam biçimini seçmek demektir (Yanikkerem, Altınparmak ve Karadeniz, 2004).

2.1.3. Bir Meslek Olarak Öğretmenlik

Günümüzde, hem çalışma yaşamında hem de gündelik hayatta çok hızlı ve belirgin değişimler ve dönüşümler yaşanmaktadır. Bunlar sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomi gibi birçok alanda görülmektedir. Fakat bu değişim ve dönüşümleri en çok etkileyen ve aynı zamanda bunlardan en çok etkilenen alan şüphesiz ki eğitimidir (Genç ve Eryaman, 2008).

Dünyadaki toplumların ve ülkelerin gelişmelerinde ve çağdaşlaşmalarında en önemli faktör insandır. Bu açıdan bakıldığında, insanların diğer insanları belirli amaçlara uygun bir şekilde kültürlenmelerine veya kasıtlı kültürlenme sürecine “eğitim” denir (Keyifli, 2013). Bir diğer ifadeyle eğitim, bireylerin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla kasıtlı olarak istedik yönde ve kalıcı izli bir değişim oluşturma sürecidir (Ertürk, 1997).

Eğitim, bireysel gelişim ve toplumsal kalkınma için hayati önem taşıyan temel bir insani haktır. Diğer bir deyişle, eğitimin insanların günlük hayatlarını düzenlemedeki etkisi yadsınamaz bir hal almıştır. Özetle, başarılı bir eğitim, mutlu insanları ve dolayısıyla mutlu toplumları oluşturur (Güzel ve Berberoğlu, 2005).

Eğitim sisteminin başarılı olmasına etki eden pek çok faktör vardır. Bu etkenler içinde eğitimin verildiği temel yer olan “okullar”, vericisi konumundaki “öğretmenler”, alıcısı konumundaki “öğrenciler” ve düzenleyicisi konumundaki “eğitim programları” eğitimin temel bileşenleridir. Bu bileşenlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesi, başarılı bir eğitim için büyük öneme sahiptir. Ancak eğitim sisteminde eğitim programının uygulayıcısı olan öğretmenler en büyük paya ve değere sahiptirler (Katkat ve Mızrak, 2003). Çünkü öğretmen, eğitimin hem başlatıcısı hem geliştiricisi hem de uygulayıcısıdır (Cüceloğlu ve Erdoğan 2013).

Eğitim, ürünü insan olan bir hizmet sektörüdür. Günümüz eğitim anlayışında öğretmen, öğrenci, veli, idareci, okul, materyal ve çevre birbiriyle sıkı sıkıya etkileşim içinde olan bir bütünün parçalarıdır. Bunlar gibi birçok bileşenden oluşan eğitimin etkili ve

istendik amaçlar doğrultusunda çalışabilmesi için en hayati konumda öğretmen vardır (Kahyaoğlu ve Yangın, 2007).

14 Haziran 1973 tarihinde yürürlüğe giren 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu'nda öğretmenlik, "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" şeklinde tanımlanmaktadır (Akyüz, 2008). Öğretmen ise (muallim, hoca) bu mesleği icra eden, mesleği bilgi öğretmek olan kimse, hoca, muallim, muallime olarak ifade edilmektedir (TDK, 2012).

Öğretmen, "örgün eğitim kurumlarında öğretimi sağlayan ve belli bir program çerçevesinde planlı eğitim etkinliklerini düzenleyerek öğrencilerde programlar doğrultusunda istendik davranış değişikliği oluşturan kişi" şeklinde tanımlanmaktadır (Erden, 1999). Başka bir tanıma göre öğretmen, istendik davranışları kazanacak nitelikte öğretim yapan kişidir (Bilen, 1982).

İnsanları ve neticesinde toplumları yetiştirme ve geliştirmedeki yadsınamaz rolünden dolayı öğretmenlik, her dönem saygı duyulan bir meslek olarak kabul görmüştür (Çınar ve Sağır, 2016). Şişman (2005) öğretmenlik uğraş alanının kutsal bir meslek olarak kabul edildiğini vurgulamaktadır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik, sadece öğretmenlerin değil aynı zamanda toplumlara yön veren peygamberler, siyasetçiler, filozoflar, din adamları, bilim adamları gibi tarihsel şahsiyetlerin de ortak mesleği olarak düşünülmektedir (Bursal ve Buldur, 2016). Ayrıca öğretmenlik mesleğini diğer mesleklerden ayıran en önemli özelliklerinden biri de girdiği iletişim sürecinde çevresindeki bireyleri etkileme gücüne sahip olmasıdır (Sünbül, 2002). Bu etkileşim karşılıklı da olabilmektedir. Taşkaya'ya (2012) göre öğretmen özelliklerini, belli ölçüde yaşanan toplumun kültürü belirlemektedir.

Geçmiş insanlık tarihinin başlangıcına dayanan öğretmenlik, 1800'lü yıllardan itibaren meslekleşmeye çalışan bir alandır. Bu bağlamda, tarih öncesi çağlardan beri toplum ve dünya değişikçe niteliğinden dolayı öğretmene yüklenen görev ve sorumluluklar da değişmekte ve artmaktadır (Güven, 2001).

Modern toplumlarda, eğitim-öğretim sürecinde amaçlanan başarı seviyelerine ulaşabilmek için ihtiyaç duyulan en temel bileşenlerin başında öğretmen faktörü gelmektedir. Özellikle ilkokul yıllarında öğretmen faktörünün önemi daha da artmaktadır. Çünkü ilkokul dönemindeki çocukların hem fizyolojik hem de bilişsel gelişimleri çok hızlıdır. Bundan dolayı onların eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten sınıf öğretmenleri, öğrencileri için hem bir öğretici hem de bir rol modelidir (Cox ve Carpenter, 1989; Montecinos ve Nielsen, 1997; Üstüner, Demirtaş ve Cömert, 2009).

Her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de Türk toplumunun Türk Milli Eğitim Sistemi’nin yapısında belirtilen hedef ve ilkeler ışığında eğitilmesi görevi öğretmenlere verilmiştir (Karagözoğlu, 2008). Bu vazife, okullar aracılığıyla ifa edilmektedir. Bir diğer ifadeyle sosyal bir sistem olarak nitelendirilen okulların en temel ve stratejik parçası öğretmenlerdir. Çünkü toplumun ihtiyacı olan nitelik ve nicelikteki insan gücünü yetiştirdiği gibi sistemin uygulayıcısı konumunda da yine öğretmenler vardır (Bursalıoğlu, 2013).

Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle eğitim öğretim faaliyetinde bulunmak demek değildir. Öğretmenlik, okul dışında da veliler ve toplumla iç içe olan iletişim ve işbirliğine açık sosyal bir meslektir. Dolayısıyla öğretmenlik, özellikle hizmet verdiği bölgenin ve toplumun hem yapısıyla hem de kültürüyle ilişkili olan bir meslektir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

1924 yılında M. Kemal Atatürk Samsun’da öğretmenlere hitaben "Terbiyedir ki bir milleti ya hür, müstakil, şanlı, âli bir heyet-i içtimaiye halinde yaşatır, ya da bir milleti esaret ve sefaletle terk eder..." diyerek öğretmenlerin toplum yaşamındaki vazifelerinin önemine dikkat çekmiştir (Akyüz, 2013).

Türk Milli Eğitim Bakanlarından Tefvik İleri "Öğretmenin manevi evsafı, dürüstlüğü, çalışkanlığı, bilgisi, görgüsü ve hatta giyinmesi, gezmesi, oturması, kalkması, yemesi, içmesi velhasıl her türlü evsafı mümeyyizesiyle çocuklarımıza hakiki bir örnek olması lazımdır." sözleriyle öğretmenlerin öğrencileri üzerindeki önem ve etkilerine dikkat çekmiştir (Okudan, 2006).

Öğretmenler, eğitim sisteminin temel yapı taşı konumundadırlar. Çünkü öğretmen, okulda eğitim faaliyetlerini yürüten ve süreci değerlendiren baş aktördür. Eğitim vermesinin yanı sıra yeri geldiğinde bir arkadaş, bir veli, bir rehber olarak öğrencilerin hayatında çok önemli bir rol üstlenmektedirler. Bu bakımdan şüphesiz ki yeni nesillerin niteliği de onları yetiştiren öğretmenlerin niteliği ile özdeş olacaktır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Okullarda eğitim-öğretim faaliyetlerinin uygulayıcısı konumundaki öğretmen, sınıf içinde genel anlamıyla iki temel görev ile ön plana çıkar. Bunlar yöneticilik ve öğreticilik rolleridir (Yıldırım, Ünal ve Çelik 2011). Yönetim rolü daha çok eğitim-öğretim ortam ve faaliyetlerinin düzenlenmesiyle ilgilidir. Öğreticilik rolü ise öğrencilere belirlenen hedeflerine göre öğretim yaparak onları başarıya ulaştırmaktır (Heim ve Chapman, 1997).Görev tanımına bakıldığında öğretmenin birinci vazifesi öğrenmeyi sağlamaktır. Bunun için de öğretmenlerin yeterli düzeyde alan, genel kültür, meslek bilgisi ve becerisi gibi niteliklere sahip olması gerekir (Erden, 1999).

Öğrencilerin yaşadıkları toplumdaki ve dünyadaki değişim ve gelişimlere ayak uydurabilecek ve bunlara katkıda bulunabilecek bir şekilde yetiştirilmeleri, kaliteli ve çağdaş bir eğitim sisteminin yanı sıra nitelikli bir öğretmen kadrosu ile mümkün olabilir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bu açıdan bakıldığında, eğitim sistemlerinin en temel elemanlarından olan öğretmenlerin nitelikleri ve verimlilikleri, eğitim sistemlerinin kalitesini de doğrudan etkilemektedir (Ergun ve Avcı, 2012).

Elde edilen bu veriler ışığında öğretmenlerin mesleklerini mutlu bir şekilde icra edebilmesi, öğrencilerin ve dolayısıyla toplumların gelişimleri açısından önem arz etmektedir. Çünkü mutlu bir insan ruhsal olarak iyimser, huzurlu, sevinçli, kendisi ve çevresiyle uyumlu aynı zamanda bedensel olarak da canlı ve enerjiktir (Tarhan, 2006). Özellikle sınıf öğretmenleri, öğrencilerin toplumsallaştırılmasında yani çocuklara yaşadıkları toplumun ortak değerlerini, kültürünü öğretmede ve toplumun kendilerinden beklediği fiziki, zihni, ahlaki, sosyal donanımları kazandırmada önemli bir vazife üstlenmişlerdir (Akyüz, 2013).

2.1.4. Mutluluk Nedir?

Sözlüklerde, bütün özelemlere eksiksiz bir şekilde ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu olarak tanımlanan mutluluk; ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık şeklinde ifade edilmektedir (TDK, 2012).

Genel anlamıyla mutluluk, yapılan olumlu bir iş veya durum karşısında hissedilen duygudur. Mutluluk hakkında tarihte önemli yer edinmiş pek çok düşünürün farklı tanımları olmuştur. Mesela Farabi mutluluğu; insanların kendileri için istediği, bilinçli ve erdemli faaliyetlerle erişilebilecek bir yetkinlik durumu olarak tanımlamıştır. Bir diğer ifadeyle mutluluk, insan ruhunun hiçbir maddi varlığa gerek duymayacağı bir mükemmellik seviyesine erişmesidir (Ocak, 2012).

“Modern Felsefenin Babası” lakaplı ünlü Fransız filozof René Descartes mutluluğu, ‘bilgeliğin meyvesi’ şeklinde tanımlamıştır. Ona göre mutluluk, gerçeğin bilgisinin kararlılık içinde kazanılmasıyla ve elde olmayan arzulardan vazgeçilmesiyle ulaşılabilen tam bir ruh memnunluğu ve iç hoşnutludur (Türkben, 2010).

Aristoteles ise mutluluğu; erdemlerle elde edilebilen, iyi ve güzel bir hayat ve buna bağlı olarak etik mutlulukla ve erdemle ilgili bir yapı oluşturmak şeklinde açıklamıştır. Aristoteles’e göre mutluluk, insanın nihai hedefidir ve tüm insanlar mutluluğu ararlar (İskenderoğlu, 2005).

Ünlü Fransız asıllı İngiliz diplomat, arkeolog ve filozof Layard (2005) ise mutluluğu, insanların hayatlarından zevk alması ve mükemmel hissetmeleri olarak tanımlamıştır. Kahneman, Diener ve Schwarz (1999) gibi bazı bilim adamları ise mutluluğun beyin dalgaları ile ölçülebilen bir kavram olduğunu ifade etmişlerdir. Bunu destekler bir şekilde, çocukların iki yaşından itibaren mutluluk, üzünlük, kızgınlık ve korku gibi duygu durumlarını tanımaya başladıkları belirtilmiştir (Honig ve Brophy, 1996).

Mutluluk, son zamanlarda iyi oluş anlamında da kullanılmaya başlanmıştır. Bu fikri destekleyenlerden biri olan Eryılmaz (2011) mutluluğu; bireylerin evlilik, iş ve sağlık gibi alanlarda iyi olma hali olarak tanımlamıştır. Ayrıca bireylerin genel olarak neşe, sevinç, güven, umut gibi duyguları daha sık; üzüntü, korku, kaygı, öfke, nefret, umutsuzluk gibi duyguları daha az yaşamalarını da mutluluğun göstergeleri olarak kabul etmiştir.

2.1.5. İş Mutluluğu

Tarihin ilk dönemlerinde insanlar avcılık, toplayıcılık, tarım gibi işler yaparak yaşamlarını idame etmişlerdir. Zaman içinde ihtiyaçların da değişmesiyle çok farklı ve çeşitli işlere yönelmişlerdir. Bu dönüşüm, yaşamlarının çoğunu mesleklerini icra etmekle geçiren insanlar için iş mutluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010).

Dünya genelinde, özellikle sanayi devrimiyle, iş ve dolayısıyla işçi sınıfı büyük önem kazanmıştır. Bu durum, iş mutluluğunu da önemli bir olgu haline getirmiştir. İş mutluluğu kavramı genel olarak 20. yüzyılın başlarında ortaya atılmış olmasına rağmen iş mutluluğunun önemi 1930'lu ve 1940'lı yıllarda ancak anlaşılabilmiştir. Ayrıca 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren özellikle sosyal bilimlerde başta olmak üzere birçok alanda da araştırma konusu yapılmıştır (Akkuş, 2010).

İş mutluluğu kavramı, ilk kez 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından fabrikalarda en az stres ve yorgunlukla çalışmak şeklinde tanımlanmıştır. İş mutluluğu alanındaki ilk bilimsel çalışmalar, Elton Mayo ve arkadaşlarının 1920'lerde Western adlı bir elektrik şirketindeki Hawthorne araştırmaları olarak da bilinen araştırmalarıdır. Ayrıca 1935'te Hoppock'un "Job Satisfaction" adlı makalesinden bu zamana kadar çok sayıda akademik çalışma da yapılmıştır (Sönmezer, 2007).

Son zamanlarda sıkça kullanılan ve her kesimin ilgisini çeken iş mutluluğu için birçok tanım yapılmaktadır. Bunların arasında en çok kullanılanlardan biri psikolojinin öncü isimlerinden olan Locke'un sözleridir. Locke (1976) iş mutluluğunu, kişilerin mesleki değerlerine ulaşması ya da işin kolaylaştırılması sayesinde işinin değerlendirilmesinden

kaynaklanan keyif verici duygusal durum şeklinde ifade etmiştir. Psikolojik çalışmaların çoğunda Lock'un görüşlerine benzer ifadeler yer almaktadır. Fakat Tausky (1992), her iki durumda da çalışılan işlerden mutlu olunabileceğini belirtmekle beraber işi, hayatın devamı için çalışılmak zorunda olan iş ve haz olarak yapılan iş olarak ikiye ayırmaktadır.

İş mutluluğu; bir işte çalışan insanların işlerine karşı genel tutumu, iş ortamı ve çeşitli yönleri ile ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirmeleriyle bir işin genel olarak sevilme derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Seşen, 2010). Bir diğer tanım, çalışanların işini ve iş çevresini kendi ölçülerine, gereksinimlerine ve beklentilerine göre değerlendirmesinin sonucunda işine karşı geliştirdiği bir duygusal tepki şeklindedir (Çam, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin, 2005). Ayrıca iş mutluluğu, çalışanların iş içindeki ve dışındaki çeşitli etkenler hakkında hissettiklerini içeren çok boyutlu ve kompleks bir kavram olarak da tanımlanmaktadır (Amiresmaili ve Moosazadeh, 2013).

Bu bağlamda, dinamik bir olgu olan iş mutluluğu, kişisel veya birlikte çalışılan grupla ilişkili olabildiği gibi işin belirli bir bölümüyle de ilişkili olabilmektedir. İş mutluluğu, çalışanların nitelik ve istekleriyle işin özelliklerinin ve gerektirdiklerinin uyum sağlamasıyla oluşmaktadır (Okray, Kocabıyık ve Çakıcı, 2008). Bir diğer ifadeyle, kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir (Erdoğan, 1996).

Çalışan insanların işleriyle ilgili beklentileri farklılık göstermektedir ve bu beklentilerdeki artışların onların iş mutluluklarını da yükselteceği umulmaktadır. Bu konuya ışık tutabilecek bir teori olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne göre insan ihtiyaçları; fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş temel basamaktan oluşmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar, önceliği olan ihtiyaç karşılanmadan bir üst basamağa geçememektedirler. Bir diğer ifadeyle alt basamaklarda çalışan insanlar daha çok ücret ve iş güvenliği gibi faktörlerle, üst basamaklarda çalışanlar ise başarı faktörü ile daha fazla ilgilenmektedirler (Durmuş ve Günay, 2007). Dolayısıyla işin gerektirdiği niteliklerin ile çalışanın değer ve beklentilerinin ne düzeyde karşılandığı önem arz etmektedir (Balci, 1985).

2.1.6. Yaşam Doyumu (Mutluluğu)

Alan yazın incelendiğinde, yaşam doyumu (mutluluğu) kavramının ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından kullanıldığı görülmektedir. Neugarten yaşam doyumunu; insanların hayattan beklentileriyle ellerinde olanların karşılaştırılması sayesinde elde edilen durum ya da sonuç olarak tanımlamaktadır (Özer ve Karabulut, 2003).

Yaşam doyumunun daha iyi anlaşılabilmesi, bir bakıma yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin anlaşılabilmesiyle mümkün olur. Bu faktörler:

- Hayatı anlamlı bulmak,
- Bireylerin günlük yaşamlarından mutluluk hissi duyması,
- Bireylerin hedeflerine ulaşması konusunda yakaladığı uyum,
- Olumlu kişisel kimlik,
- Fiziki olarak kişinin kendisini iyi hissetmesi,
- Sosyal ilişkiler,
- Ekonomik güvence şeklinde sıralanabilir (Keser, 2005).

Bir başka tanıma göre yaşam doyumu (mutluluğu) insanların beklentileriyle elinde olanların karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan durumu ya da sonucu ifade etmesidir (Özer ve Karabulut, 2003).

Son yıllarda uluslararası düzeyde yapılan araştırmalarda yaşam doyumunun bir takım sosyo-demografik değişkenlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörler, araştırmalara göre farklılık göstermesine rağmen genel olarak; insanların gelir düzeyleri, kültürleri, medeni durumları, iş mutlulukları, kişilik özellikleri, sosyal destekleri, eğitim durumları ve hiyerarşik kademeleri şeklinde ifade edilmektedir (Bekmezci ve Mert, 2013).

Yaşam doyumunu etkileyen bu faktörlerin başında insanların hayatlarında önemli bir yer tutan iş yaşamı ve iş mutluluğu gelmektedir. Bu nedenle, iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Örneğin, hemşirelerle ilgili yapılan bir çalışmada, hemşirelerin işlerini yaparken genel iş doyum düzeylerinin; genel mutluluk duygularıyla, iş doyum oranlarıyla, hasta eğitimi faktörü dışında incelenen hasta memnuniyeti faktörlerinden en az biriyle anlamlı korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir (Tzeng, 2002).

İş memnuniyeti ve aile mutluluğu üzerinde yapılan diğer bir çalışmada ise erkeklerin fazla mesai olmaksızın tam zamanlı, kadınların ise yarı zamanlı (part-time) işlerde daha mutlu oldukları tespit edilmiştir (Booth ve Van Ours, 2008).

İnsanların yaşam doyumunu; yaptığı iş, çalışma ortamı, hedeflerine ulaşabilmesi, pozitif bireysel kimlik, yaşama yüklediği anlam, ekonomik güvenlik, sosyal ilişkiler gibi pek çok faktör etkilemektedir (Schmitter, 2003). Bu açıdan bakıldığında, günlük hayatın her anını ve alanını etkileyebilecek kapasitede psikolojik bir etken olan yaşam doyumu,

öğretmenlik açısından da önemlidir. Çünkü öğretmenlik mesleği, geniş bir şekilde insan topluluğuyla etkileşim ve ilişki içinde olmayı gerektirir (Şişman, 2005).

2.1.7. İş Mutluluğu-Yaşam Doymu İlişkisi

İlgili literatür incelendiğinde 1950'lerden beri Dünya'da ve ülkemizde iş mutluluğu ile yaşam doyumu (mutluluğu) arasındaki ilişkiyi konu alan başta sosyal bilimler olmak üzere birçok alanda akademik çalışmalar yapılmıştır. Aslında yaşam doyumu, içine iş mutluluğunu da alan daha kapsamlı bir kavramdır. Çünkü yaşam doyumunun, iş yaşamı ve özel yaşam olarak iki temel alt boyutu vardır (Bülbül ve Giray, 2012).

Yaşam doyumu (mutluluğu) insanların kendi belirlediği kriterlere uygun bir şekilde bütün hayatlarını olumlu olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Yiğit, 2010). İş mutluluğu ise insanların çalıştığı işlerle ilgili kendilerini iyi hissetmeleri duygusudur (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Bu alanda çalışma yapanlardan biri olan Izgar (2000) da iş mutluluğunu, insanların yaptıkları işlerinden mutlu olması ve haz alması şeklinde tanımlamıştır.

Bilimsel olarak iş mutluluğu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından ele alınmıştır. Bu araştırmacılar, yapılan işin insanların yaşamlarının önemli birer parçası olduğunu ve bu açıdan iş mutluluğu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların iş ortamlarındaki olaylar ve durumlar yaşam mutluluklarını etkilerken, yaşam mutlulukları da onların iş ortamlarını etkilemektedir. Bu etkileşim çift yönlüdür (Aşan ve Erenler, 2008).

Çalışan insanların iş mutluluklarının yaşamlarına olan etkisi, bilimsel açıdan her zaman dikkat çekici bir konu olmuştur. Yapılan alanyazın incelemesinde iş mutluluğu ve yaşam doyumu ilişkisini ele alan çok sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu iki kavramın birbirini etkileme gücünü göstermek amacıyla birbirinden bağımsız araştırmalar da yapılmıştır. Bu çalışmalarda genel olarak üç farklı yaklaşım ortaya konulmuştur. Bunlar:

1. Saçılma etkisi: İş mutluluğundaki artış, yaşam doyumunu pozitif olarak etkiler ve artırır.
2. Giderme etkisi: İş mutluluğundaki azalma, yaşam doyumunu negatif olarak etkiler ve azaltır.
3. Bölünme Etkisi: İş mutluluğu ile yaşam doyumu arasında herhangi bir etkileşim bulunmaz (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında ve işi ile alakalı çalışmalarla geçiren bireylerin işlerinden memnun olmaları ve mesleklerini mutlu bir şekilde icra etmeleri, bir bakıma yaşam doyumlarını da olumlu etkilemektedir. Bu olgular, iş-yaşam kalitesi kavramını ortaya çıkarmıştır. Yani iş mutluluğu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bir diğer ifadeyle iş mutluluğu, yüksek personel gücüne sahip olan bir toplumun yaşam doyumu da yüksektir (Berry, 1997).

Naz, Gul ve Haq'ın (2011) beraber düzenledikleri araştırmalarında da iş mutluluğu ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aşan ve Erenler (2008) ise yaptıkları çalışmalarında bu pozitif ilişkiden bahsederken cinsiyetin bu ilişki üzerinde etkili olmadığını ifade etmişlerdir. Keser'in (2005) otomotiv sektörü alanında, Yiğit, Dilmaç ve Deniz'in (2011) emniyet mensupları üzerinde yaptığı araştırmalarda yine bu pozitif ilgi vurgulanarak iş mutluluğu artan çalışanların yaşam doyumlarının da arttığı belirtilmiştir. Bu çalışmalardaki sonuçların aksine Çevik ve Korkmaz'ın (2014) yapmış oldukları çalışmada, yaşam doyumunun genelde bireysel ve demografik özelliklerden etkilendiğini belirtilmiştir. Araştırmalarında bireylerin iş mutluluğu düzeylerinin daha çok kişisel ve örgütsel faktörlere bağlı olduğu ifade etmişlerdir.

Ayrıca Gündüz, Çapri ve Gökçekan (2013) da çalışmalarında iş mutluluğu yaşam doyumu ilişkisini ele almış ve benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Ertürk ve Keçecioğlu (2012) iş mutluluğunun artmasının duygusal tükenmişlik düzeyinin düşmesine neden olduğunu belirttiği araştırmalarında da benzer neticeler tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin iş mutluluğu alanında araştırma yapan birçok bilim adamına göre eğer öğretmenler işlerini mutlu bir şekilde yapamazsa sadece kendileri değil öğrencileri de acı çeker. Fakat iş mutluluğu yüksek olan öğretmenler sınıflarda çok daha etkili olur (Recepoğlu, 2008). Birçok çalışmada ise benzer şekilde eğitimin üç temel ögesinin öğretmen, öğrenci ve öğretim programı olduğu ve bu öğeler içinde en stratejik öneme sahip olan öğenin öğretmen olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla öğretmenin mutluluğu ve başarısı eğitim sisteminin başarısını oluşturmaktadır (Erden, 1988).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölüm "Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar" ve "Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar" olmak üzere iki alt başlığa ayrılmıştır.

2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İlgili literatür incelendiğinde iş mutluluğunu etkileyen etmenler, genellikle bireysel ve örgütsel faktörler adı altında iki grupta toplanmaktadır. Başlıca bireysel faktörler; meslek, çalışma süresi, kişilik özellikleri, kişisel hedefler, hayata bakış açısı, cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni hal, sosyo-kültürel çevre şeklinde sıralanabilir. Örgütsel faktörler ise maaş, işin niteliği, çalışma ortamı ve koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, güvenlik, yönetim biçimi, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi özelliklerdir (Pınar ve Arıkan 1998; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

Aliyev (2004) de iş mutluluğunu etkileyen etkenleri, iç ve dış faktörler şeklinde ikiye ayırmıştır. Ona göre kişisel özellikler ve ihtiyaçlar, saygınlık, yetenek ve becerilerin kullanımı gibi etkenler iç faktörleri oluşturmaktadır. Dış faktörleri de bireyin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, terfi ve ilerleme şeklinde sıralamıştır (Aliyev, 2004). Çetinkanat (2000) ise bu faktörleri: işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma koşulları ve örgütsel ortam olarak ifade etmektedir.

Ayrıca Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ'ın (2013) birlikte yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çalışılan okulun sosyo-ekonomik durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma ortamının uygun olmaması, araç-gereç sıkıntısı, işyerine ulaşımın zor olması gibi faktörler de öğretmenlerin iş mutluluğunu olumsuz etkilemekte ve doyumsuzluğa neden olmaktadır (Başaran, 2000).

Çelik (2002) okul yöneticilerinin öğretmene karşı bakış açılarını değerlendirdiği çalışmasında, etkili iletişim ve işbirliğinin önemine vurgu yapmıştır. Ayrıca eğitimde verimin ve kalitenin sağlanabilmesi için okul yöneticilerinin; okulun çalışma şartlarını iyileştirmeye, aynı zamanda öğretmenlerin bireysel ve meslekî beklentilerini karşılamaya özen göstermeleri gerektiği de ifade edilmiştir (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

Öğretmenlerinin mesleklerinde başarılı olabilmesi için kişisel özellikleri (fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan sağlıklı olmaları, beklentiler vs.) ile iş yaşamının koşulları (maaş, çalışma süresi, özlük hakları vs.) uyumlu olmalıdır. Bu uyumun veya uyumsuzluğun neticesinde hem iş mutluluğu hem de mesleki tükenmişlik meydana gelebilmektedir (Özben ve Argun, 2003).

Ekinci ve Burgaz (2009) çalışmalarında öğretmenin yaklaşımlarının, tutumlarının, yeterliğinin ve liderlik özelliklerinin öğrencileri ve iş mutluluğu üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmen davranışlarının ve kişisel özelliklerinin öğrencilerin motivasyonlarını

etkilemektedir (Güzel, Özdöl ve Oral, 2010). Davranış, tutum ve kişisel özellikleri ayrıca öğrencilerin başarısında, gözlem ve kontrolünde, rehberliğinde belirleyici birer etkidir. Bu faktörler dolayısıyla iş mutlulukları üzerinde de etkilidir çünkü öğretmen eğitim-öğretim faaliyetlerinin hem planlayıcısı hem de uygulayıcısıdır (Güzel, Özdöl ve Oral, 2010; Döş, 2011; Olcay ve Döş, 2009; Turan ve Altuğ, 2008; Nazlı, 2008 ve Kesici, 2007).

İş mutluluğunu arttıran bir diğer faktörün öğretmenin müfredattaki içeriği etkili bir şekilde kullanması olduğuna dikkat çekilmiştir (Arslan ve Özpınar). Ayrıca branş becerileri, alan hakimiyeti, çevreyle uyumlu olma, sorun çözme becerileri yüksek olma gibi faktörlerin de öğretmenlerin iş mutluluğu üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. (Işık, Çiltaş ve Baş 2010).

2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yapılan literatür taraması ışığında, iş mutluluğu ile yaşam doyumunu arasında karşılıklı nedensel bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre, iş doyumunun artması çalışanların yaşam doyum düzeylerini de arttırmaktadır (Judge ve Watanabe, 1993). Dolayısıyla insanların mesleklerine yönelik olumlu tutumları beraberinde başarıyı ve yaşam doyumunu da getirecektir. Çünkü çoğu insan çalıştığı işi sadece para kazanma aracı olarak görmez. İşinde mutlu olan kişi, yaptığı iş aracılığıyla insanlara ve toplumuna katkı sağladığını düşünerek başarı hissiyle, tatminle ve gururla yaşamına devam eder. Fakat kişi yaptığı işten memnun değilse veya çalıştığı yerde mutsuzsa, günlük yaşamına da hoşnutsuzluk, güvensizlik, kaygı, stres, üzüntü gibi olumsuz duyguları yansıtır. Bu ifadeleri destekler şekilde Judge, Locke, Durham ve Kruger'in (1998) iş mutluluğu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki konulu araştırmalarında, yaşam doyumunun da iş mutluluğu gibi duygusal altyapılı bir algı olduğunu belirtmişlerdir.

İş mutluluğu alanında tanınmış araştırmacılardan biri olan Clark (1996) Britanya'da iş mutluluğunu etkileyen faktörler üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın sonunda iş ve işçi özelliklerinin, iş mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu özelliklerden bazılarını; cinsiyet, yaş, sağlık durumu, eğitim durumu, ırk, din, medeni hal, ev sahibi veya kiracı olma, çalışma saatleri, kazanç, sendika üyeliği, kurum büyüklüğü ve vizyonu, işin geçici veya kalıcı olması şeklinde sıralamıştır.

Papin (2005) ise öğretmenlerin iş mutluluğunu etkileyen faktörleri, içsel ve dışsal faktörler olarak iki gruba ayırmıştır. Ona göre öğrenci başarısı, sorumluluk verilmesi, meslekte yükselme, değerli olma ve tanınma gibi içsel faktörler iş doyumunu arttırmakta, tersi ise düşürmektedir. Çalışma şartları ve süresi, okul yöneticisi ve diğer paydaşlarla olan ilişkiler, maaş ve özlük hakları gibi dışsal faktörler de iş mutluluğuna etki etmektedir. Ayrıca

öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, mesleki deneyimleri, stres seviyeleri, yaşadıkları toplum, veli katılımları, öğrenci davranışları, dersine girdikleri sınıfların seviyeleri gibi pek çok faktöre de dikkat çekmiştir.

Öğretmenlerin kişisel ve liderlik özelliklerinin, davranışlarının, tutumlarının, yeterliliklerinin iş mutlulukları üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Quinn, Haggard ve Ford, 2006). Ayrıca öz-yeterlik inancının öğretmenlerin öğrencilerini beklenen sonuçlara ulaştırmalarında, iş mutluluklarında ve dolayısıyla yaşam doyumlarında önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001). Buna ek olarak öğretmen yeterliğinin yüksek olmasının öğrenci kontrolünde daha insancıl bir yaklaşımın benimsenmesinde, eğitsel reformlara daha pozitif yaklaşılmasında, veli katılımının artmasında ve iş mutluluğunun yükselmesinde etkili olduğu belirlenmiştir (Goddard ve Goddard, 2001).

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölüm “Araştırma Modeli, Örneklem, Verilenlerin Toplanması, Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi” olmak üzere beş bölüme ayrılmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu ve iş mutluluğunu etkileyen faktörleri belirlemek ve incelemek amacıyla nitel araştırma çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırma; gözlem, görüşme (mülakat) ve belge çözümleme gibi nitel veri toplama tekniklerinin işe koşularak algıların ve olayların kendi doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmasını esas alan, nitel bir sürecin izlendiği bilimsel çalışmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bir diğer ifadeyle, nitel araştırmalarda amaç; anlamak ve araştırma etkinliğinin neticesinde gerçeği olduğu gibi ifade etmektir (Kümbetoğlu, 2005).

Düzenlenen bir akademik çalışmada araştırmancının amacı ve araştırma soruları, hangi araştırma yönteminin kullanılması gerektiğini belirleyen başlıca etmenlerdir. Bu bakımdan, bu çalışmada araştırmancının amacına ve sorularına uygun olan nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik çalışma yöntemi kullanılmıştır.

Fenomenolojik çalışma metodu, günlük hayatta fark edilebilen fakat derinlemesine ve detaylı bir biçimde anlaşılabilen olgulara odaklanır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Ayrıca bu yöntem, kişisel deneyimlerin ve bu deneyimlere yüklenen kişisel anlamların ortaya çıkarılmasını amaçlar (Titchen ve Hobson, 2005).

Bu çalışmada araştırma konusunun niteliği, verilerin bizzat öğretmenlerden kendi doğal ortamlarında ve mülakat yoluyla elde edilmesi, ekonomiklik, zaman ve mekân bakımından güvenli bir inceleme yapmaya yatkınlığı, araştırma sorularına ve probleme uygunluğu gibi faktörlerden dolayı A. Giorgi'nin ‘betimleyici fenomenolojik araştırma metodu kullanılmıştır (Giorgi, 2009). İlgili literatür incelendiğinde betimleyici fenomenolojik araştırma

metodunda, bireylerin tecrübelerinde ve bunlara yükledikleri anlamlarda ortak olan başlıca etmenler veya bu tecrübelerin özleri ve yapısı tespit edilmeye çalışılır (Denscombe, 2007).

3.2. Örneklem

Araştırmanın amacı ve yöntemine uygun olarak ilgili araştırmanın çalışma grubunu Samsun ili Atakum, İlkadım ve Tekkeköy ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenleri arasından seçilen 12 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde mekân, kolay ulaşım, alanında yeterlilik, tecrübe gibi faktörlerden dolayı amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma modeli ile tasarlanan çalışmalarda sıklıkla tercih edilen bu yöntem, diğer metotlara göre olarak daha az maliyetlidir. Tanınan, bilinen bir grup üzerinde araştırmayı yürütmek, araştırmacılar için daha pratik ve kolay olarak düşünülebilir. Fakat bu, araştırmaya hız ve uygulanabilirlik kazandırır. (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Zaman, maddiyat ve çaba sarf etme etkinlikleri gibi faktörler dikkate alındığında amaçlı örnekleme yöntemi en uygun yöntem olarak işe koşulabilir (Patton, 1990). Amaçlı (yargısal) örneklemede araştırmacı, çalışmanın amacına en uygun kriterlere sahip olan katılımcıları kendi yargısını kullanarak çalışma grubunu oluşturur (Balci, 2005).

Önceden belirlenen ölçütlere göre seçilen olgu veya bireylerin araştırmanın evrenini en iyi şekilde temsil edebileceği düşünülür ve araştırmanın çalışma grubu oluşturulur (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Başka bir deyişle amaçlı örnekleme, evrenin soruna en uygun bir kesimini gözlem konusu yapmak demektir (Sencer, 1989).

Araştırma etiği çerçevesinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin isimleri kullanılmamıştır. Bundan dolayı katılımcı öğretmenler K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11 ve K12 şeklinde görüşme sırasına göre kodlanmışlardır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgilerin özellikleri aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri.

Katılımcılar	Mesleki Deneyim (yıl)	Çalıştığı Kurum	Cinsiyet
K1	19	Devlet Okulu	Erkek
K2	16	Devlet Okulu	Bayan
K3	9	Devlet Okulu	Erkek
K4	15	Devlet Okulu	Erkek
K5	15	Devlet Okulu	Bayan
K6	18	Özel Okul	Erkek
K7	37	Özel Okul	Bayan
K8	3	Özel Okul	Bayan
K9	35	Özel Okul	Bayan
K10	39	Özel Okul	Bayan
K11	38	Özel Okul	Bayan
K12	13	Özel Okul	Erkek

3.3. Verilerin Toplanması

Bilimsel araştırmalarda evreni en iyi yansıtan örneklemin seçiminden sonra araştırma konusu ile ilgili verilerin toplanması aşamasına geçilir. Yapılan bu çalışma bir anlamda nitel araştırmaların en önemli bileşeni olan “nitel verileri” oluşturmak demektir. Nitel veriler, belirlenen amaçlar ışığında gözlem ve görüşme gibi çeşitli teknikler yoluyla doğal ortamlardan elde edilir. Bunlar, katılımcıların olaylarla ve olgularla ilgili algı ve düşüncelerini içeren her türlü bilgilerdir (Leech ve Onwuegbuzie, 2007).

Nitel çalışmalarda, nicel araştırmalarda olduğu gibi bilgilerin sayılara indirgenmesi hedeflenmez. Nitel verilerin ayrıntılı ve belirli bir derinliğe sahip olması, okuyucuya betimsel ve gerçekçi bir tablo sunulabilmesi açısından önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bu çalışmada, veriler bizzat katılımcılardan, onların doğal ortamlarında yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle elde edilmiştir. Araştırma için hazırlanan “Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu”, 2017 yılının Mart, Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında

Samsun ili Atakum, İlkadım ve Tekkeköy ilçelerinde görev yapan 12 sınıf öğretmenine uygulanmıştır.

Yarı yapılandırılmış mülakat uygulamalarına yönelik veri toplama hazırlık süreci tamamlandıktan sonra öğretmenlerin okulları ziyaret edilmiş, araştırma hakkında bilgi verilmiş ve gönüllü öğretmenlerden görüşme için gün ve saat istenmiştir. Gönüllü öğretmenlerin belirlediği tarih ve saatte, okul ortamında o an için mülakat yapılabilecek en uygun yerler tespit edilmiştir. Bu yerler arasından sessizlik, ısı, ışık ve kullanıma uygunluk gibi faktörler doğrultusunda en müsait sınıflar belirlenip okul yönetiminden buraları kullanmak için gerekli izinler alınmıştır. Ses kayıt cihazı hazırlanarak mülakat öncesinde katılımcının dikkatini dağıtabilecek diğer faktörler de ortadan kaldırılmıştır.

Mülakata başlanmadan önce öğretmenlere araştırmanın prosedürü, amacı, önemi gibi temel faktörler tekrar hatırlatılarak görüşme için gereken güven ortamı tesis edilmeye çalışılmıştır. Katılımcılara kimliklerinin gizli tutulacağı, bu araştırmadan dolayı onlara herhangi bir zararın gelmeyeceği ve sınıf öğretmenlerin önemli bir sorununun çözümünde etkin bir pay sahibi olacakları söylenmiştir. Bu sayede katılımcıların konuyla ilgili kendilerini rahatça ifade edebilecekleri samimi bir görüşme ortamı yaratılmaya çalışılmıştır.

Mülakat formundaki sorular, katılımcılar kendilerini hazır hissettiklerinde açık ve net bir şekilde sorulmaya başlanmıştır. Mülakat esnasında yönlendirici soruların sorulmasından özellikle kaçınılmıştır. Katılımcılara "... hakkında ne düşünüyorsunuz?", "... örnek verir misiniz?" şeklinde açık uçlu sorular sorularak onların kişisel düşünceleri ve yorumları alınmaya çalışılmıştır.

Ayrıca konuşmanın durumuna göre daha fazla ve ayrıntılı bilgi edinmek, anlaşılmayan noktalara netlik kazandırmak için katılımcılara ekstradan sonda sorular da yöneltilmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinde görüşme formuna yansımayan ipuçları görüşme esnasında elde edilebilir (Pişkin ve Öner, 1999).

Anlaşılmayan sorular tekrar sorularak veya açıklanarak mülakatın amacına ulaşması sağlanmaya çalışılmıştır. Mülakat esnasında araştırmacının kendi fikirlerini yansıtan sorular sorulmasından titizlikle kaçınılmıştır. Katılımcıların dikkat ve motivasyonunu bozacak jest, mimik, hareket ve konuşmalarını kesmekten sakınılmıştır. Sorulan sorulara verdikleri cevapları tamamlanmadan onlara yeni bir soru sorulmamıştır.

Yıldırım ve Şimşek (2011) katılımcıların genellikle mülakatın başlarında araştırmacının daha fazla etkisinde kaldığını fakat görüşme süresinin uzamasıyla ortaya çıkan güven ortamı sayesinde onlardan daha içten ve sağlıklı verilerin alınabileceğini ifade

etmiştir. Bu bağlamda, mülakat süreleri imkânlar dâhilinde uzun tutularak araştırmının geçerliliği arttırılmak istenmiştir. Her bir katılımcıyla birebir yapılan mülakatlar, ortalama 40 dakika sürmüştür. Araştırmaya gönüllülük esasına göre katılan sınıf öğretmenlerinin izniyle ses kaydı yapılmıştır.

Mülakatın bitiminde katılımcı sınıf öğretmenlerine araştırmaya olan katkılarından ve okul yönetimine de izinlerinden dolayı teşekkür edilmiştir. Elde edilen ses kayıtları araştırmacı tarafından yazıya dökülmüş ve "Word" formatında saklanmıştır. Tekrar ziyaret edilen katılımcılardan Word'e aktarılan mülakat dökümlerini okuyup teyit etmeleri istenmiştir. Ayrıca elde edilen veriler danışman öğretim üyesi tarafından incelenerek araştırmının geçerliliği ve güvenilirliği yükseltmek istenmiştir. Bilimsel çalışmaların geçerliliğinin ve güvenilirliğinin arttırılması için araştırmacı çeşitliliğine gidilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin iş mutluluğunu etkileyen faktörler konusundaki düşüncelerini daha doğal ve ayrıntılı bir şekilde öğrenebilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Nitel araştırma deseniyle tasarlanan çalışmalarda genellikle görüşme (mülakat), gözlem ve doküman inceleme olmak üzere üç temel veri toplama tekniği kullanılır. Görüşme tekniğinde temel amaç, katılımcıların iç dünyalarına girerek onların bakış açısını anlamaya çalışmaktır. Görüşme sayesinde çalışmanın konusu ile ilgili katılımcılardan tecrübeleri, tutumları, düşünceleri, niyetleri, yorumları, zihinsel algıları ve tepkileri gibi gözlenmesi mümkün olmayan bilgilere ulaşılması amaçlanır. Görüşmenin yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış, yapılandırılmamış olmak üzere üç farklı tekniği vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2011; Sönmez ve Alacapınar, 2011).

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde mülakatın bazı kısımları yapılandırılmış, bazı kısımları yapılandırılmamıştır. Bu sayede, katılımcının serbest tepki vermesine olanak sağlayan sonda sorular da sorularak veriler elde edilebilir (Erkuş, 2005). Araştırmacı mülakat esnasında araştırma konusuyla ilgili sormayı planladığı soruları içeren bir görüşme protokolünü önceden hazırlar. Bunun yanında görüşmenin akışına göre katılımcının cevaplarını aydınlatması, detaylandırması veya daha fazla bilgi almak amacıyla ona ekstra sorular da sorar (Türnüklü, 2000).

İlgili literatüre bakıldığında yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken dikkate alınması gereken bazı temel ilkeler vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Kolay anlaşılabilen sorular yazılması,
- Amaca en uygun, odak sorular hazırlanması,
- Açık uçlu sorular sorulması,
- Yönlendirmeden kaçınılması,
- Çok boyutlu türden sorular hazırlanması,
- Soruların mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve sıralanması
- Soruların geliştirilmesi (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Yapılan literatür taraması ışığında, çalışmanın mülakat soruları hazırlanırken bu hususlara dikkat edilmiş, uzman desteği ve kontrolü sağlanarak mülakat sorularının amaca uygunluğunun ve güvenilirliğinin yükseltilmesi amaçlanmıştır.

Elde edilen bilgiler çerçevesinde bir deneme yapmak amacıyla görüşme soruları hazırlanmıştır. Daha sonra belirlenen bu sorular düzenlenerek 10 sorudan oluşan bir “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” oluşturulmuştur. Bu form için alanın uzmanı bir öğretim üyesinden uzman görüşü alınarak mülakat sorularının niteliği arttırılmak istenmiştir. Uzman incelemesi ve değerlendirmesi neticesinde yapılan öneriler doğrultusunda bazı sorular yeniden düzenlenmiş bazı sorular ise çıkarılmıştır. Son olarak bir ön uygulama yapılarak soruların bir kısmında gerekli düzeltmeler yapılmış ve forma son şekli verilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ve öğretmenlerin mesleki ve kişisel özelliklerini içeren “Kişisel Bilgi Formu” ile birlikte uygulanmıştır. Ancak, görüşmeler yapılırken ileri sürülen görüşler bazında bazı sonda sorulara da yer verilmiştir. Çalışmanın amacına uygun olarak önceden uzman görüşü alınarak hazırlanan 7 soru ve konuşma anında sorulan sonda sorularla veriler birinci elden toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler analiz edilmeden önce mülakatlardan elde edilen ses kayıtlarının kontrolü ve dökümü yapılmıştır. Ses kayıtlarındaki her konuşma duyulduğu şekliyle ve görüşmeci-görüşülen sırasına dikkat edilerek yazıya dökülmüştür. Katılımcılardan yazıya dökülen mülakat kayıtlarını okumaları ve varsa yanlış ya da eksik ifadelerini düzeltilmeleri istenmiştir. Katılımcı teyidi ve uzman görüşü sayesinde çalışmanın inandırıcılığının (iç geçerlilik) yükseltilmesi amaçlanır (Lincoln ve Guba, 1985).

Yazıya dökülen bu veriler numaralandırıldıktan sonra nitel analiz yöntemlerinden betimsel analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. İnsan zihninin aynı anda belirli bir konuda birden fazla bilgiyi işleyemeyeceği varsayımından dolayı tematik çerçeveye göre ayıklanan verilerin yazıya dökülerek görsel hale getirilmesi önemlidir (Marshall ve Rossman, 1999; Miles ve Huberman, 1994).

Betimsel analizde temel amaç, elde edilen ham verilerin okuyucuların daha kolay anlayabileceği hatta isterlerse rahatlıkla kullanabileceği bir forma dönüştürmektir. Bu bağlamda, araştırma sürecinde toplanan veriler önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Betimsel analiz yönteminde, araştırmada kullanılan gözlem, görüşme ve doküman gibi veri toplama araçlarında yer alan soru, konu ya da temalar temel alınarak çalışma analiz edilir (Ekiz, 2009).

Araştırma için yapılan görüşmelere ilişkin veri metinleri defalarca okunmuş, satır satır okuma tekniği ile değerlendirilmiş ve bir kod listesi oluşturulmuştur. Kod listesi oluşturulurken ilgili literatür taramasından ve görüşmelerden elde edilen veriler göz önünde bulundurulmuştur. Daha sonra bu veriler, sistematik olarak kodlanarak birbirine benzeyenler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir.

Ayrıca veri analiz sürecinin güvenilirliği için toplanan ham veriler alanında uzman olan akademik danışman tarafından da bağımsız olarak kodlanmıştır. Daha sonra araştırmacı ve uzman (akademik danışman) bir araya gelerek kodların tutarlılığını kontrol ederek temalara son şeklini vermişlerdir. Analiz süreci neticesinde ortaya çıkan kod listesi ve temalar, bulgular şeklinde tanımlamaya ve yorumlamaya uygun hale getirilmiştir.

Bu araştırmada katılımcılardan toplanan veriler dört aşamada analiz edilmiştir. Bunlar;

1. Aşama: Veri analizi için araştırma soruları baz alınarak elde edilen verilerin hangi temalara göre düzenleneceğinin ve sunulacağıın belirlenmesi amacıyla genel bir çerçeve oluşturulmuştur.
2. Aşama: Veriler bu tematik çerçeveye göre incelenmiş ve düzenlenmiştir. Bu nedenle bazı veriler araştırmacının içine dâhil edilmemiştir. Araştırmaya katkı sağlayacağı ve önemli olduğu düşünülen doğrudan alıntı cümleleri de belirlenmiştir.
3. Aşama: Belirlenen bu doğrudan alıntı cümleleri tanımlanmış ve ihtiyaç duyulan yerlerde, düzenlenen verileri desteklemek amacıyla kullanılmıştır. Özellikle gereksiz tema tekrarından kaçınılmış, verilerin okunabilirliğine ve anlaşılabilirliğine özen gösterilmiştir.

4. Aşama: Tanımlanan bulgular sebep-sonuç ilişkisi içerisinde açıklanmıştır. Ayrıca bulguların ilişkilendirilmesi ve anlamlandırılması da bu aşamada yapılmıştır.

Amaçlı örneklem yöntemiyle seçilen katılımcılarla yapılan mülakatlardan doğrudan alıntılar yapılarak araştırmaya ilişkin bulgular desteklenmiştir. Alıntılar, tırnak işaretiyle belirtilmiş ve yapılan alıntılara ilişkin kısaltmalar kullanılmıştır. Mülakat yapılan öğretmenlere dair kısaltmalar cinsiyet, yaş vb. herhangi bir ayırım gözetmeksizin sadece görüşmelerdeki sıra numarası dikkate alınarak yapılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinden alıntı yapılırken katılımcılara verilen numaralar (örneğin, K1, K2, K3...) alıntılarının sonuna eklenmiştir.

Bu konuda Wolcott (1990), katılımcıların ifadelerini doğrudan alıntılamanın ve sonuçları açıklamanın geçerlik için önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu sayede, araştırmadan elde edilen verilerin bir kısmının olduğu gibi verilmesiyle inandırıcılık sağlanmaya çalışılmıştır (Aktürk, Şahin ve Sünbül, 2008). Ayrıca elde edilen katılımcı görüşlerinin vurgulanması için betimsel çözümlenmelerde sık sık alıntılara başvurulmaktadır (Altunışık vd. 2001; Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Betimsel analiz kapsamında yürütülen bu çalışmada, doğrudan alıntılarla dış geçerliliğin (aktarılabirlik, transfer edilebilirlik) sağlanması hedeflenmiştir. Ayrıca mesleki yaşamışlıklarıyla beraber katılımcılara ait bilgilerin sunulması sayesinde dış güvenilirlik; elde edilen verilerin betimsel olarak analiz edilmesi ve veri analizinde başka bir araştırmacıdan sonuçları teyit etmesi istenmesiyle de iç güvenilirlik sağlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Yapılan kodlama ve ortaya çıkan temaların sunumunda tablolardan yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlar grafiklere dönüştürülerek betimsel biçimde sunulmuştur.

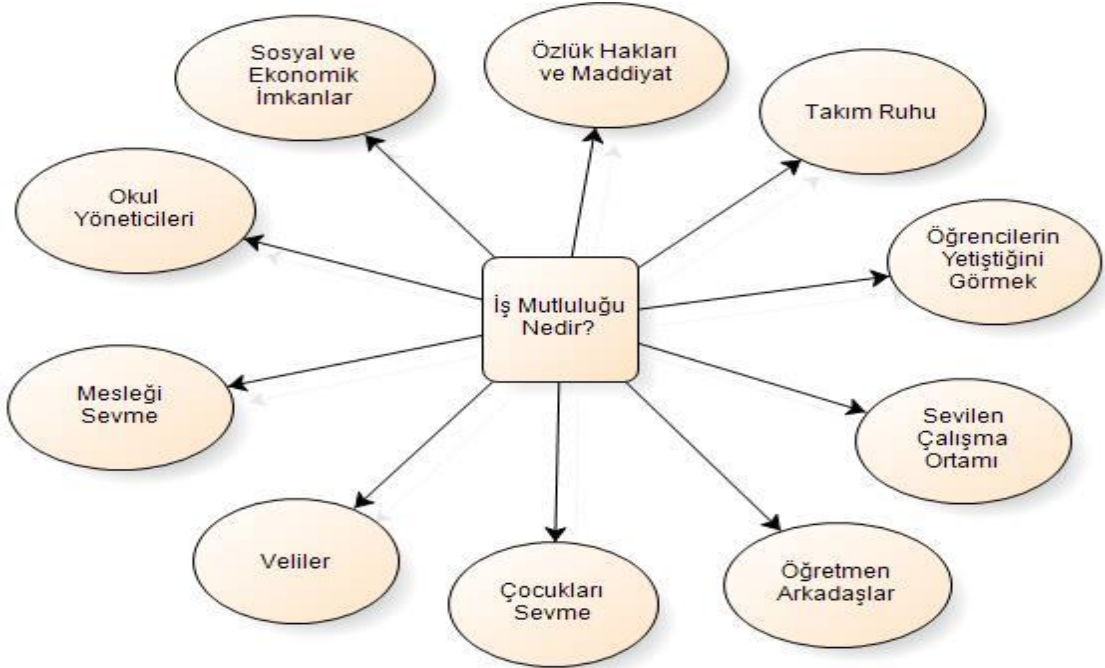
IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulguların daha detaylı ve açık bir şekilde ifade edilmesi amacıyla bu bölüm; “İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?”, “İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler Nelerdir?” ve “İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Neler Yapılmalıdır?” şeklinde 3 alt başlıkta sunulmuştur.

4.1. İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?

Elde edilen bulgular, araştırmanın soruları çerçevesinde sırasıyla ele alınmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın 1. sorusu “İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?” için verilen cevaplar birtakım kavramlarla ilişkilendirilerek anlatılmaya çalışılmıştır. Bu kavramlara ilişkin şekil ve tablo aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 1. “İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?” Sorusuna Verilen Yanıtlar.

Tablo 2. "İş Mutluluğunun Anlamı Nedir?" Sorusuna Verilen Yanıtlar.

Kavram	f	Örnek Cümle
Öğrencilerin yetiştiğini görmek	8	"Birinci derecede mutluluk çocuğun yetiştiğini görmektir ve bunu isteyebilmektir. Diğer faktörler destekçilerdir, mutluluğu arttıran faktörlerdir ama mutluluk, öğrenciden alabileceğin verimi en üst düzeyde alabilmek ve onu en iyi şekilde yetiştirebilmektir." (K3)
Sevilen çalışma ortamı	7	"Bana göre çalışan kişi, eğer işine mutlu bir şekilde gidiyorsa, çalışma ortamında olmadığı zaman o ortamı öznlüyorsa ve bir an önce o ortama kavuşmayı istiyorsa iş mutluluğu budur." (K12)
Öğretmen arkadaşlar	6	"Her şeyden önce çok güzel bir öğretmen ortamımız var. Arkadaşlarla oturup bir aile gibi konuşabiliyoruz. Evde tek kaldığımda, sömestr veya yaz tatillerinde öğretmen arkadaşlarımı çok öznlüyorum, hemen telefon açıp bir araya gelmek istiyorum. Okulumdan ve işimden mutluyum." (K12)
Çocukları sevme	5	"Bir işi severek yapmak çok önemli, iş mutluluğunun anlamı bu. Zaten çocuklar dünyanın en masum varlıkları ve en güzel şekilde sevmeye layıklar. Eğer bir öğretmen çocukları seviyorsa bu işi yapabilir. Çünkü sınıf öğretmenliği çok fazla fedakârlık istiyor." (K8)
Veliler	4	"Belki insanlar daha eğitilmiş, çocuklarıyla daha ilgili ama çocuklarda ve velilerde bir doyumsuzluk var. Çokbilmiş velilerimiz var ama aslında çoğu şeyi bilmiyorlar. Hep 'İhtiyaçlarını karşılıyor, en iyi imkânları sağlamaya çalışıyoruz ama neden çocuklarımız bu durumda?' diyorlar." (K2)
Mesleği sevme	4	"Okula çok keyifle koşa koşa geliyorum. Zaten hiçbir öğretmen 'işe gidiyorum' demez 'okula gidiyorum' der, çünkü okul onun için bir işyeri değil evi gibi bir parçasıdır. Mutluluk işini sevmektir." (K11)
Okul yöneticileri	3	"İdarenin adam gibi olması ve çalışması, tepeden bakmaması, öğretmenleri rencide etmemesi, ayrımcılık yapmaması gerekir. Öğretmen idarecilerinden memnunsu işini mutlu yapar." (K1)
Sosyal ve ekonomik imkânlar	3	"İş mutluluğu için öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarının giderilmiş olması, ekonomik olarak kafasının rahat olması gerekir. Çünkü çalışma ortamında herhangi ekonomik veya sosyal bir beklenti yok zaten, her şeyini öğrenciye adlıyorsun." (K1)
Özlük hakları ve maddiyat	2	"Özlük hakları ve maddiyat çok önemli. Yani zorunda olduğu için emekliliği gelmiş hatta geçmiş olup da çalışan birçok öğretmen arkadaşım var. Yani geçimini sağlayabildiği için elinden geleni yapmaya çalışıyor, mutlu olmaya çalışıyor ama neyse." (K9)
Takım ruhu	2	"İş mutluluğu için çalışan tüm arkadaşların rahat ve mutlu olması lazım. Çünkü bu bir ekip işi, birlikte çalışma işi, zümre işi. Ekip mutluyorsa sen de mutlusun. Sadece 'ben' yok, olmaz." (K1)

Tablo 2'de sunulduğu gibi katılımcıların iş mutluluğunun tanımına ilişkin kullandıkları kavramlar sırası ile 1) Öğrencilerin yetiştiğini görmek, 2) Sevilen çalışma ortamı, 3) Öğretmen arkadaşlar, 4) Çocukları sevme, 5) Veliler, 6) Mesleği sevme, 7) Okul yöneticileri, 8) Sosyal ve ekonomik imkânlar, 9) Özlük hakları ve maddiyat ve 10) Takım ruhu şeklindedir.

4.2. İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler Nelerdir?

Araştırmanın 2. sorusu "İş Mutluluğunun Etkileyen Faktörler Nelerdir?" şeklindedir. Bu soruya katılımcıların verdiği yanıtlar, birtakım kavramlarla ilişkilendirilerek ifade edilmeye çalışılmıştır. Bu kavramlara ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.



Tablo 3. "İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler Nelerdir?" Sorusuna Verilen Yanıtlar

TEMALAR	ALT TEMALAR	KODLAMALAR
Bireysel Faktörler	Meslek Algısı	Mesleği Sevme ve Ona Saygı Duyma
		Öğrencileri Sevme ve Onlara Saygı Duyma
		Öğretmenliğin Kutsallığı
		Meslekten Beklentiler
	Kişisel Özellikler	Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Bireysel Farklılıklar
		Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilikleri ve Donanımları
	Sosyo-Kültürel Çevre	Öğretmenlik Becerisi ve Alan Hakimiyeti
		Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Ortamı
		Öğretmenlerin Okul Dışı Hayatları
Örgütsel Faktörler	Eğitim Sistemi	Tatil ve Diğer Faktörler
		Eğitim-Öğretim Yöntemleri
		Sistem
		Müfredat
		Sınav Sistemi
		Ders Yapısı ve Süresi
		Eğitimde Fırsat Eşitliği
	Veliler	Okulda Bulunma Süresi
		Ödevler
		Veli-Öğretmen Güven İlişkisi
		Veli-Öğretmen İletişimi ve İşbirliği
		Velilerin Eğitime Bakış Açısı
		Velilerin Eğitim Seviyeleri
	Yönetim Sistemi	Velilerin Sınıf Öğretmenlerine Bakış Açısı
		Velilerin Sınıf Öğretmenlerini Seçmesi
Velilerin Çocuklarına Sorumluluk Kazandırma Bilinci		
Maaş		
Özlük Hakları		
Sosyal-Ekonomik İmkanlar		
Sınavlar		
Öğrenciler	Öğretmen Yetiştirme ve Atama Sistemleri	
	Eğitim Sendikaları	
	Öğretmenlikte Gençleşme İhtiyacı	
	Şikayet Hatları	
	Öğrencilerin Eğitime Bakış Açıları ve Hedefleri	
	Öğrencilerin Kendilerini Evinde Gibi Hissetmeleri ve Mutlu Olmaları	
Çalışma Arkadaşları	Öğrencilerin Öğretmenlerini Sevmeleri	
	Öğrencilerin Hazırbulunuşluk Düzeyi	
	Öğrencilerin Profilleri ve Seviyeleri	
	Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Düzeyleri	
Okul Yöneticileri	Öğretmenler Arası İletişim ve İşbirliği	
	Zümreler Arası İletişim ve İşbirliği	
	Zümreler Arası Rekabet ve Gruplaşma	
Okul	Öğretmenler Arası Rekabet ve Gruplaşma	
	Yardımcı Personel	
	Eşit Muamele ve Adalet	
	Okul Yöneticileriyle İletişim ve İşbirliği	
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Okul Yöneticilerinin Mesleki Açından Öğretmenleri Desteklemeleri	
	Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Bakış Açıları	
	Sendika Baskısı ve Siyasallaşma	
Eğitim Araç-Gereçleri	Mobbing	
	Okulun Fiziki Şartları ve Çevresi	
	Okulun ve Sınıfların Donanımı	
Eğitim Araç-Gereçleri	Okullarda Teknoloji Kullanımı	
	Okulun Öğrenci Profili ve Portföyü	
	Öğretmenlikte Mesleki Gelişim	
Eğitim Araç-Gereçleri	Mesleki Tükenmişlik	
	İş Güvencesi	
	Mesleki Kaygılar	
Eğitim Araç-Gereçleri	Eğitim Araç-Gereçleri	
	Teknolojik Aletler ve Materyaller	
Eğitim Araç-Gereçleri	Ekstra Kaynaklar	

Tablo 3'te ifade edildiği gibi katılımcıların iş mutluluğunu etkileyen faktörlere ilişkin kullandıkları kavramlar “Bireysel ve Örgütsel Faktörler” olarak iki tema halinde sunulmuştur. Elde edilen verilerin daha kapsamlı ve detaylı gösterilebilmesi için “Bireysel Faktörler” teması “Meslek Algısı”, “Kişisel Özellikler” ve “Sosyo-Kültürel Çevre” adı altında üç alt temaya ayrılmıştır. Alt temaları oluşturan kodlamalar tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4. “Meslek Algısı” Başlığı Altında Kodlanan Bireysel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Mesleği sevme ve ona saygı duyma	12	“Bana ‘Kaç yıllık öğretmensiniz?’ diye sorduklarında fark ediyorum çalıştığım yılları. Öğretmenlik çok güzel bir meslek ve yıllar geçtikçe bunun daha da çok tadına vardım. Diğer öğretmenlikler de güzel ama sınıf öğretmenliği çok başka.” (K11)
Öğrencileri sevme ve onlara saygı duyma	12	“Ben sınıf öğretmeniyim. Yani çocuklar mutlu olursa, sınıf öğretmeni de mutlu olur. Eğer çocukların gözünde mutluluğu görüyorsanız siz de mutlusunuzdur. Bunun içinde öncelikle çocukları çok sevmek, saymak ve kendi çocuklarınızdan ayırmamak gerekiyor.” (K4)
Öğretmenliğin kutsallığı	11	“İnancım gereği yapmış olduğum bu mesleği her zaman iyi bir şekilde yapmak isterim. Çünkü para kazanıyoruz bundan. Her zaman kutsal bir meslektir. Ayrıca dinimizin de öngördüğü bir meslektir. Çünkü okumak bizim için dinimiz için önemlidir. Böyle görürsen mutlu olursun.” (K1)
Meslekten beklentiler	7	“Meslekten beklentiniz çok önemli. Kendiniz çalıp, kendiniz oynuyorsunuz derste. Komple berbat olan bir sınıfı kendi gayretinizle yüzde 30, 40'lara çıkarmaya çalışıyorsunuz. Bu da öğretmenin mesleki tatmin durumunu aşağıya çekiyor, işini mutlu yapmanı etkiliyor.” (K5)

Tablo 4'te sunulduğu gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen bireysel faktörleri “Meslek Algısı” alt teması altında sırası ile 1) Mesleği sevme ve ona saygı duyma, 2) Öğrencileri sevme ve onlara saygı duyma, 3) Öğretmenliğin kutsallığı ve 4) Meslekten beklentiler kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 5. “Kişisel Özellikler” Başlığı Altında Kodlanan Bireysel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve bireysel farklılıklar	12	“Öğrenciler gibi öğretmenlerin de çok farklı özellikleri var. Hepsinin kişilikleri, karakterleri birbirinden farklı. Bu, işlerini de mutluluklarını da etkiler elbette. Nasıl ki her öğrenci bir değil aynı şekilde dinlemez, anlatmaz; öğretmen de bir değil farklı şekilde yaşar, ders anlatır, öğretmenlik yapar, anne-babalık yapar.” (K2)
Öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ve donanımları	12	“Yani yaş grubu çok küçük olduğu için sınıfta biz daha çok oyun, masal, Hikâye veya kendi hayatlarımızdan kesitlerle dersi eğlenceli hale getirmeye çalışıyoruz. Sizin donanımınıza, becerinize, yeterliliğinize kalmış. Yoksa sıkıcılıktan kurtulamazsınız, mutlu olamazsınız.” (K11)

Tablo 5'in devamı.

Öğretmenlik becerisi ve alan hâkimiyeti	10	“Özellikle 1. ve 2. sınıfın dersine giren branş öğretmenleri ‘Öğrenciler bizi öğretmen olarak görmüyor, sınıfı susturmakta çok zorlanıyoruz’ diye serzenişte bulunuyorlar. Bence burada öğretmenliği konuşturmak gerekiyor, becerine kalmış. Yoksa nasıl işini yapacaksın?” (K11)
---	----	---

Tablo 5'te ifade edildiği gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen bireysel faktörleri “Kişisel Özellikler” alt teması altında sırası ile 1) Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve bireysel farklılıklar, 2) Öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ve donanımları ve 3) Öğretmenlik becerisi ve alan hâkimiyeti kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 6. “Sosyo-Kültürel Çevre” Başlığı Altında Kodlanan Bireysel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Öğretmenlerin okuldaki çalışma ortamı	12	“İnsansın ve iş ortamında yaşıyorsun. Moralinin iyi olması ve iyi bir performans sergileyebilmen için bir zincir gibi ailen, okul müdürün, çalıştığın personel, hatta temizlikçine, kantincine varıncaya kadar bence bunların hepsi etkilidir.” (K2)
Öğretmenlerin okul dışı hayatları	8	“Yani öğretmenliğimiz boyunca öğrencilerimizle ilgilendiğimiz kadar kendi çocuklarımızla ilgilenemedik. Çocuklarımız okul kapılarında bizleri bekledi, servis olmazdı. Yorgunluk, okuldaki mutsuzluk, aile hayatı hepsi iş mutluluğunu etkiliyor.” (K10)
Tatil ve diğer faktörler	3	“Sadece kendi köyümüze giderek tatilimizi geçiriyoruz, bir kez bile tatile çıkamadık’ diyen çok öğretmen var. Karşılaştırdığınız zaman tatilini yapabilen öğrencileriniz var ama kendi çocuğunuz tatil yapamıyor. Bu bir anne bir baba olarak öğretmeni tabii ki de mutsuz eder hatta çocuklarımız daha da kötü etkileniyorlar. Nasıl mutlu olabilirsin?” (K9)

Tablo 6'ta sunulduğu gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen bireysel faktörleri “Sosyo-Kültürel Çevre” alt teması altında sırası ile 1) Okuldaki çalışma ortamı, 2) Öğretmenlerin okul dışı hayatları ve 3) Tatil ve diğer faktörler kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 3'te katılımcıların iş mutluluğunu etkileyen faktörlere ilişkin kullandıkları kavramlar “Bireysel ve Örgütsel Faktörler” olarak iki tema halinde gösterilmişti. Elde edilen verilerin daha kapsamlı ve detaylı ifade edilebilmesi için “Örgütsel Faktörler” teması da “Eğitim Sistemi”, “Veliler”, “Yönetim Sistemi”, “Öğrenciler”, “Çalışma Arkadaşları”, “Okul Yöneticileri”, “Okul”, “Gelişme ve Yükselme Olanakları” ve “Eğitim Araç-Gereçleri” şeklinde dokuz alt temaya ayrılmıştır. Alt temaları oluşturan kodlamalar, aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 7. "Eğitim Sistemi" Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Eğitim öğretim yöntemleri	12	"Tekdüze eğitim onlar için hiç eğlenceli değil ve okulu bir işkence haline getiriyor. Eğlenceyle beraber öğrendiklerinde okulu daha çok seviyorlar ve benimsiyorlar. Olabildiğince oyunlarla, şarkılarla işlemeye çalışıyorum dersi. Onlar mutlu ben mutlu. Yani yöntem çok önemli." (K8)
Sistem	12	"Milli Eğitim Bakanlığı, çok genleriyle oynanan bir bakanlık. Çok fazla istikrarsızlığın olduğu, fazla sorunun olduğu, fırsat eşitliğinin olmadığı, başına buyruk bir bakanlık olduğu için çok laçkalık var. Bir de her bakan değiştiğinde sistem de değişiyor. İşe zorla geliyoruz yani." (K5)
Müfredat	11	"Müfredat tabii ki ağır. Milli Eğitim kitapları yeterli değil. Konu anlatımı olarak bazen çok yetersiz kalıyorlar. Detaya girmeden çok yüzeysel ve basit bir anlatımı var. Bu anlamda ilkokullarda kitaplar da yetersiz ama müfredat da her sınıfa ağır geliyor. Resmen bıktık." (K8)
Sınav sistemi	11	"Yani, müfredat yoğun değil aslında. Müfredatla yapılan sınavlar uyumsuz. Çocukların hepsi aynı seviyede değiller. Daha alt profilde olan veya normal zekâsı olan çocukları üstün zekâlılarla yarıştırmak haksızlık olur. Sonuç: çocuklar hep stresli, biz hep mutsuz." (K7)
Ders yapısı ve süresi	10	"Küçük çocuklar için Türkçe, Matematik, Hayat Bilgisi gibi akademik dersler ağır geliyor. Yani günde 3-4 saat derste vereceğimizi verebiliyoruz zaten. Ders saati çok fazla. Biz bile bunuluyoruz." (K9)
Eğitimde fırsat eşitliği	10	"Ayrıca, şehir merkezindeki bir çocukla köydeki bir çocuğun aynı değerde olduğunu düşünüyorum ve şehir merkezindeki bir öğretmenle köydeki bir öğretmenin aynı gayretle çalışması gerektiğini düşünüyorum. Bunları yaparsa işini mutlu yapar. Fırsat eşitliği çok önemli." (K3)
Okulda bulunma süresi	9	"Çocuklar oynamak istiyor. Gün boyu okulda kalan çocuğun akşam da ödevi oluyor, anne-baba-kardeşleriyle evde çok vakit geçiremiyor. Çocuk için gün bitmiş, ailesiyle vakit geçirememiş oluyor. Biz de aynı." (K8)
Ödevler	4	"Yani ne kadar iyi eğitim versen de ödev versen de okulda takip etsen de evde takibi olmadığı zaman, ilgilenme olmadığı zaman çocuk da haliyle rahat bir hale geliyor. Bu sorumsuzluk çocuğun derslerine de yansıyor. Ödev ve sorumluluk bilinci çok önemli." (K10)

Tablo 7'de ifade edildiği gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri "Eğitim Sistemi" alt teması altında sırası ile 1) Eğitim-öğretim yöntemleri, 2) Sistem, 3) Müfredat, 4) Sınav sistemi, 5) Ders yapısı ve süresi, 6) Eğitimde fırsat eşitliği, 7) Okulda bulunma süresi ve 8) Ödevler kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 8. "Veliler" Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Veli-öğretmen güven ilişkisi	12	"Veli, size çocuğunu getirdiğinde gözünüzün içine bakıyor ve gözleriyle diyor ki: 'Onu en az benim kadar sev'. Siz de 'Merak etme o, benim için de çok değerli' mesajını verip onun güvenini kazanabiliyorsan ondan sonra veli ağzının içine bakıyor. İşini mutlu mesut yapıyorsun." (K11)
Veli-öğretmen iletişimi ve işbirliği	12	"Veli diyalogu öğretmenin iş mutluluğunu çok etkiler. Öğretmen öğrenci ve velilerine faydalı olabildiğini hissedebiliyorsa, verdiği karşılığını alabiliyorsa mutlu olur." (K12)
Velilerin eğitime bakış açıları	10	"Bazı veliler çocuk okula gidince ne olacak bilmiyor, her şey hallolacak sanıyor. Tamam, eti de senin kemiği de senin diye bir güven var ama bu iş etle, kemikle olmuyor." (K11)
Velilerin eğitim seviyeleri	10	"Önceki okulumda bir veli bile bütün sınıf donanımını sağlıyordu. Bu sınıfın seviyesini yükseltirsem benim çocuğumun seviyesini de yükseltmiş olurum diyen tahsil seviyesi yüksek velilerdi." (K9)
Velilerin sınıf öğretmenlerine bakış açıları	9	"Genelde veliler öğretmenleri bir çocuk bakıcısı gibi görüyor, her şeyi öğretmenin yapmasını bekliyor. Hatta kendi çocuğuna bile tahammül edemiyor. Bu durumda, çocuk eğer anne-babadan yeterli ilgiyi görmüyorsa öğretmenine daha çok bağlanıyor." (K8)
Velilerin sınıf öğretmenlerini seçmesi	8	"İlkokullarda, veliler çocuklarını birinci sınıfa verirken öğretmenleri seçiyor. Mesela bir sınıfa 50-60 öğrenci kaydoluyor, başka bir sınıfa o da zorunlu olduğu için 10 kişi. Seçilen ceza almış gibi daha çok yoruluyor, diğeri daha rahat oluyor." (K7)
Velilerin çocuklarına sorumluluk kazandırma bilinci	7	"Türkiye'deki anne-babalar için çocukları çok değerli. Çocuk sorumluluklarını öğrenmeyince ve uygulamayınca bunları ortaokulda, lisede de yapmıyor, hatta 30-40 yaşına geliyor yine yapmıyor. Hep anneden, babadan bekliyor. Sürekli başkasına muhtaç oluyor, beklentiye giriyor, sorumluluklarını bilmiyor." (K8)

Tablo 8'de ifade edildiği gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri "Veliler" alt teması altında sırası ile 1) Veli-öğretmen güven ilişkisi, 2) Veli-öğretmen iletişimi ve işbirliği, 3) Velilerin eğitime bakış açısı, 4) Velilerin eğitim seviyeleri, 5) Velilerin sınıf öğretmenlerine bakış açısı, 6) Velilerin sınıf öğretmenlerini seçmesi ve 7) Velilerin çocuklarına sorumluluk kazandırma bilinci kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 9. "Yönetim Sistemi" Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Maaş	12	"Avrupa'ya göre sadece öğretmenlerin farkı yok ki, öğrenciler de veliler de farklı, herkesin yaşam düzeyi yüksek orada. En düşük ücret alan bile rahatlıkla geçimini sürdürebiliyor. Gel de bu maaşla mutlu çalış." (K9)

Tablo 9'un devamı.

Özlük hakları	12	“Özlük haklarımız da öyle, tam olarak yerine getirilmiyor. Bir dönem ben de sendikada faal olarak görev aldım, özlük hakları için çok uğraştık fakat her şey tam olarak yerine gelmiyor. Bunalıyorsunuz.” (K7)
Sosyal-ekonomik imkânlar	12	“Biz çocuklarımızı özel okullara da veremiyoruz. Çünkü sürekli borç ödüyoruz. İstedığımız gibi yaz tatiline gidemiyoruz. Yazın sadece memleketimize gidip geliyoruz. Çocuklarımızı sosyal imkânlardan istediğimiz şekilde yararlandıramıyoruz. Bizi mutsuz ediyor tabii.” (K1)
Sınavlar	10	“Yani TEOG, LYS gibi sınavların ben eğitimdeki başarıyı ölçtüğüne inanmıyorum. Sürekli sınav stresi yaratıyorlar. Nasıl mutlu olabilirsiniz ki? Hep kılıç gibi bekleyen veliler, öğrenciler, idareciler.” (K10)
Öğretmen yetiştirme ve atama sistemleri	7	“Yani üniversitelerde çok iyi eğitim verilse bile öğretmen bunları unutup bir yıl, iki yıl hatta daha fazla KPSS kazanma derdine düşüyor. Sürekli sınavla hazırlanmış birisi atanınca hiç sınav olmayan bir ilkokula gidiyor. Buna adapte olmak kolay değil, çünkü insanla uğraşıyorsunuz.” (K9)
Eğitim sendikaları	5	“Okullarda sendika hastası, sendika bağımlısı öğretmen arkadaşlar var, bizimde sendikamız olmuştur halen de var ama biz öyle fanatik değiliz. Sonuçta herkes üniversite mezunu eğer sendikaya üye olcaksa kendileri karar verir. Sürekli bir baskı bir ısrar bezdiriyorlar bizi.” (K1)
Öğretmenlikte gençleşme ihtiyacı	2	“Genç öğretmenleri daha donanımlı olarak görüyorum. Çünkü yeni şeyler öğrenip taze beyinle geliyorlar. Genç öğretmen her türlü daha fazla fedakârca çalışıyor. Gençler bu işi daha severek yapıyorlar.” (K4)
Şikâyet hatları	2	“Kimseyi ispiyonlamak manasında değil ama bir hata veya eksiklik varsa bunu yetkililerle görüşüp BİMER'e veya CİMER'e bildirmek bence güzel bir uygulamadır. Zaten kişi işini doğru yapıyorsa şikâyet edilme korkusunu da yaşamaz. Ama bundan mutsuz olanlar çok.” (K3)

Tablo 9'da sunulduğu gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri “Yönetim Sistemi” alt teması altında sırası ile 1) Maaş, 2) Özlük hakları, 3) Sosyal-ekonomik imkânlar, 4) Sınavlar, 5) Öğretmen yetiştirme ve atama sistemleri, 6) Eğitim sendikaları, 7) Öğretmenlikte gençleşme ihtiyacı ve 8) Şikâyet hatları kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 10. “Öğrenciler” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Öğrencilerin eğitime bakış açıları ve hedefleri	12	“Yok yazılmamak veya zorunda olduğu için okula gelen öğrencilere değil de severek, isteyerek okula gelen, bilgiye aç ve hedefleri olan bilinçli öğrencilere ders anlatırken tabii ki daha mutlu oluyoruz. Öğrenci ne istediğini biliyor çünkü hedefi var, ilgisi var, isteği var.” (K12)
Öğrencilerin kendilerini evinde gibi hissetmeleri	12	“Sınıfa istekli böyle bomba gibi giren bir hocayı gören öğrenci derste aktif olur, mutlu olur sen de mutlu olursun. Çocuklar da seni sevdi mi, sana bağlandı mı gerisi geliyor zaten bir şekilde. Yani önce çocukları evindeymiş gibi mutlu etmeye çalışacaksın.” (K6)

Tablo 10'un devamı.

Öğrencilerin öğretmenlerini sevmeleri	12	“Öğrencinin seni sevmesi çok önemli çünkü öğrenci seni sevmezse nasıl eğitim öğretim yapacaksın? Kendinden düşün sevmediğin birini dinler misin, aynı yerde olmak ister misin? Öğretmenini sevmek demek her şeye açık olmak demektir. Sen de işini mutlu yaparsın.” (K1)
Öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyleri	11	“Bizim branşımız gereği hazırbulunuşluk çok önemli. Anasınıfı gerçekten gerekli çünkü çocuklar eskisi gibi sokaklarda, bahçelerde büyümüyorlar. Anasınıfından bize hazır olarak gelmiş bir çocuğun üzerine daha kolay inşa ediyoruz. Yoksa bir sürü sıkıntı.” (K8)
Öğrencilerin profil ve seviyeleri	8	“Öğrencilerin seviyeleri çok önemli. Seviyeleri iyiyse senden mutlusu yok. Sınıf seviyesinden düşük veya sonradan kaydolan öğrencilerin olduğu sınıflarda teneffüsten, branş dersinden alarak, veli desteğiyle birebir çalışmayla sınıfın seviyesine getirmeye çalışıyoruz.” (K10)
Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri	6	“Çocuk okula 13.00'te gelip 18.00'de gidiyor. Cebinde sadece 1 tl var, onla da bir kek, meyve suyu, dondurma neyse alıyor. Her teneffüs koşup terliyor o parasını da suya veriyor. Zaten aç son iki saatte bünye düşüyor, uyuyor. Çünkü vücut beslenmiyor. Biz de üzülüyoruz.” (K1)

Tablo 10'da sunulduğu gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri “Öğrenciler” alt teması altında sırası ile 1) Öğrencilerin eğitime bakış açıları ve hedefleri, 2) Öğrencilerin kendilerini evinde gibi hissetmeleri ve mutlu olmaları, 3) Öğrencilerin öğretmenlerini sevmeleri, 4) Öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyi, 5) Öğrencilerin profilleri ve seviyeleri ve 6) Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 11. “Çalışma Arkadaşları” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Öğretmenler arası iletişim ve işbirliği	12	“Kim ne derse desin öğretmenlik yapılırken öğreniliyor. Öğretmen arkadaşlarıyla iletişimin çok iyi olması gerekir. Öğretmen arkadaşlarını gözlemleyip özellikle tecrübeli öğretmenlerden, belki derslerine bile girerek onlarda destek almalılar. Ancak böyle mutlu olursun.” (K9)
Zümreler arası iletişim ve işbirliği	12	“Zümrelerle işbirliği çok önemli. Ben tecrübeli hocalarımın dediklerini yapmaya çalıştım, çok da iyi oldu. Bunlar hep benim için birer tecrübe oldu. Yani onlar öğretmek için biz de öğrenmek için çok uğraştık. Hep beraber mutlu mesut işimizi yaptık.” (K6)
Zümreler arası rekabet ve gruplaşma	10	“Ben zümrelerin birbiriyle rekabetinde çocukların ezildiğini düşünüyorum. Ben şahsen hiç kimseyle rekabet etmem. Üç tane zümrem var hiç biriyle rekabet etmem. Bu işi rekabete dökerseniz çocuklara da yazık olur.” (K4)
Öğretmenler arası rekabet ve gruplaşma	9	“Öğretmen arkadaşlar arasında uyumsuzluk çok. Bu rekabet, yarışmaya dönüşmüş durumda. Hâlbuki hepimiz başkalarının çocukları için, mesleğimiz için uğraşıyoruz. Kendisinin daha çok çalıştığını ispat etmeye çalışanlar, çekemeyenler oluyor. Sonuç mutsuzluk.” (K9)

Tablo 11'in devamı.

Yardımcı personel	7	"Her zaman branşımız gereği bizim öğrencimiz en çok oluyor. Yardımcı personelimiz çok az veya hiç yok. Bazı sınıfta yabancı uyruklu öğrenci veya kaynaştırma öğrencisi var. Bir o öğrenciyle uğraşıyorsun bir diğerleriyle o arada bir sürü sıkıntı." (K2)
-------------------	---	--

Tablo 11'de sunulduğu gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri "Çalışma Arkadaşları" alt teması altında sırası ile 1) Öğretmenler arası iletişim ve işbirliği, 2) Zümreler arası iletişim ve işbirliği, 3) Zümreler arası rekabet ve gruplaşma, 4) Öğretmenler arası rekabet ve gruplaşma ve 5) Yardımcı personel kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 12. "Okul Yöneticileri" Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Eşit muamele ve adalet	12	"Mesela okuldaki bir sorunu çözmek için MEM'e gidiyorsunuz ama işin içine sendikacılık giriyor. Sorunu çözmek yerine sendikadaşlık, kendi adamcılığı yapıyorlar. Adalet yok, adamını kayırma var. Bu da tiksindirici neden oluyor." (K5)
Okul yöneticileriyle iletişim ve işbirliği	12	"Hepimizin eksik ve hataları var ama eğer idarecileriniz sizin o işi canla başla, samimiyetle yaptığınızı görürse sizi destekler. Ama sizin bu samimiyetiniz onlara da yansımali, bu işi severek yaptığınızı onlar da bilince sizinle daha fazla iletişim ve işbirliğine giriyor ve bazı şeyler daha hızlı ve sağlıklı ilerliyor. Mutlu bir şekilde işinizi yapıyorsunuz." (K11)
Okul yöneticilerinin mesleki açıdan öğretmenleri desteklemesi	9	"Yani silsile halinde hep alttakini sindirme, yol gösterme yok. O yapılacak, bu yapılacak diye eksik arama var. Ama kesinlikle yönlendirme yok. Merkezi okullarda müdürler, müdür yardımcıları kendi açıklarını kapatmaktan başka bir amacı yok. Öğretmenleri toparlayalım, birlikte hareket edelim, kucaklayalım yok. Ne diyeyim durum bu." (K1)
Okul yöneticilerinin öğretmenlere bakış açıları	6	"Mesela idare sana çok fazla zorluk çıkartırsa, en basitinden her teneffüs öğretmenler odasına gelip 'Çabuk sınıfınıza gidin' derse, bu tip idareciyi hiçbir öğretmen sevmez. Yani baskıcı bir idare ile çalışmayı hiçbir öğretmen istemez. Bu baskı altında çalışırken mutlu olamazsın." (K4)
Sendika baskısı ve siyasallaşma	6	"Zaten idarecilerin sendikasıyla değilse çok sıkıntı çekebiliyorsunuz. Gerçi bu idarecinin demokratik tutumuna, insani yapısına bağlı. Biraz insanlıktan nasibini almışsa böyle şeyler yapmıyor ama yobaz, bağnazsa sendikacılık yapıyor, açığını arıyor. Bezdiriyor sizi." (K5)
Mobbing	5	"İş mutluluğu deyince öncelikle mobbingin olmadığı, mutlu ve huzurlu bir şekilde işe gitme ortamı geliyor aklıma. İdarecilerin, bakanlığın tavrı, yine uygulamalar çok önemli, yasal haklarımızın göz önünde bulundurulup bulundurulmaması çok önemli. Mobbing varsa mutluluk yok." (K5)

Tablo 12'de ifade edildiği gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri "Okul Yöneticileri" alt teması altında sırası ile 1) Eşit muamele ve adalet, 2) Okul yöneticileriyle iletişim ve işbirliği, 3) Okul yöneticilerinin mesleki açıdan öğretmenleri

desteklemesi, 4) Okul yöneticilerinin öğretmenlere bakış açıları, 5) Sendika baskısı ve siyasallaşma ve 6) Mobbing kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 13. “Okul” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Okulun fiziki şartları ve çevresi	12	“Mesela benim öğrencilerim spor salonunda, müzik odasında, resim atölyesinde derslerini yapsa bu beni mutlu eder. Çünkü farklı bir mekânda, bahçede, sahada, laboratuvarda ders işlendiği için çocuk mutlu olur, o mutlu olunca ben de mutlu olurum.” (K10)
Okulun ve sınıfların donanımı	12	“Öğretmen materyal, kaynak bakımından donanımlı bir okuldaysa inanılmaz mutlu oluyor. Mesela, her öğretmen okulunda bilgisayar, laboratuvar, akıllı tahta ister. Bunlar varsa süper, yoksa iş öğretmenin kişisel isteğine, becerisine kalıyor. Yapacak bir şey yok” (K11)
Okullarda teknoloji kullanımı	12	“Okuldaki araç gereç de önemli. Sürekli fotokopi lazım, okul idaresi izin vermiyor. İşte fotokopi makinesi bozuluyor, toner bitiyor. Okullarda internet var ama bilgisayarlar hep kötü veya bozuk, ses sistemi yok, teknolojik şartları yetersiz. Sürekli bunlarla uğraşmaktan bıktık.” (K1)
Okulun öğrenci profili ve portföyü	9	“Öğrenci ve velilerimizin beklentileri çok yüksek. Yani onları doyurmanız ve mutlu edebilmeniz biraz daha zor. İsteyerek okula gelen, ne istediğini bilen, bilgiye aç, istekli öğrencilerle tabii ki daha mutlu oluyoruz.” (K12)

Tablo 13’te sunulduğu katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri “Okul” alt teması altında sırası ile 1) Okulun fiziki şartları ve çevresi, 2) Okulun ve sınıfların donanımı, 3) Okullarda teknoloji kullanımı ve 4) Okulun öğrenci profili ve portföyü kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 14. “Gelişme ve Yükselme Olanakları” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Öğretmenlikte mesleki gelişim	12	“Öğretmenler için yüksek lisans, doktora gibi uzmanlık gerekli ama fırsat bulamıyor. Okula gidiyor oradaki çocuklarla uğraşıyor, eve geliyor bu sefer kendi çocuklarıyla uğraşıyor. Kendine vakit ayıramıyor. Mesleki olarak gelişmiyor. Hep zorla, mutsuz bir şekilde aynı şeyleri yapıyor.” (K4)
Mesleki tükenmişlik	10	“Sınıf öğretmenlerinde yıpranmışlık, tükenmişlik daha fazla, bu kesinlikle doğru. Bir sınıf öğretmeni olunca, bir anne bir baba gibi çocukların her şeylerini düşünüyoruz. Bu da bizi yıpratıyor, tüketiyor.” (K9)
İş güvencesi	7	“Arka planda, özel okuldaysa benimle tekrar sözleşme yapsınlar, devletteyse de beni daha çok tercih etsinler diye bir beklentisi olabilir.”(K9)
Mesleki kaygılar	7	“Maddi, manevi her türlü kaygılar içinde derse giren öğretmen hiçbir yerde mutlu olamaz. Bu kaygıları olan ya işini değiştirecek ya kafasını. Mesela sevmediğin yemeği yemezsin, yesen de yaramaz. Onu yememek için bin bahane bulursun. Kaygın varsa mutlu olamazsın.” (K11)

Tablo 14’te ifade edildiği gibi katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri “Yükselme ve Gelişme Olanakları” alt teması altında sırası ile 1) Öğretmenlikte mesleki gelişim, 2) Mesleki tükenmişlik, 3) İş güvencesi ve 4) Mesleki kaygılar kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

Tablo 15. “Eğitim Araç-Gereçleri” Başlığı Altında Kodlanan Örgütsel Faktörler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Eğitim araç-gereçleri	12	“Donanımlı bir sınıf ortamı varsa mutlusun. Modern çağ çocukları bilgisayarla, tabletlerle büyümüş ilgisi çabuk dağılabiliyor. Okulda sadece sıra-masa-tahta üçlüsünü görürse derse motive edemezsiniz.” (K9)
Teknolojik aletler ve materyaller	10	“Teknolojiyi sınıfta okulumuzun sağladığı kadar kullanabiliyoruz. Teknolojiyi öğretmen eğer yerinde kullanabiliyorsa mutluluğunu olumlu etkiler, kullanamıyorsa da olumsuz etkiler.” (K9)
Ekstra kaynaklar	7	“Ders kitapları o kadar boş ki konu başlığı orada duruyor ama içeriğini biz tecrübelerimizle dolduruyoruz. Konunun karşılığı kitapta yok dolayısıyla defterine yazdırmak zorunda kalıyoruz. Yani, daha iyi olan ekstra kaynaklar aldığımız zorunda kalıyoruz.” (K11)

Tablo 15’te sunulduğu katılımcılar, iş mutluluğunu etkileyen örgütsel faktörleri “Eğitim Araç-Gereçleri” alt teması altında sırası ile 1) Eğitim araç-gereçleri, 2) Teknolojik aletler ve materyaller ve 3) Ekstra kaynaklar kavramlarını kullanarak ifade etmişlerdir.

4.3. İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Neler Yapılmalıdır?

Araştırmanın 3. sorusuna “İş mutluluğunu arttırmak için neler yapılmalıdır?” verilen yanıtlar birtakım kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Bunlar, Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. "İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Neler Yapılmalıdır?" Sorusuna Verilen Yanıtlar.

TEMALAR	ALT TEMALAR
Eğitimle İlgili Destek Hizmetleri ve Tavsiyeleri	Ders kitapları
	Eğitim araç gereçleri ve materyaller
	Ekonomik kaygıların giderilmesi
	Sınıfların teknolojik altyapısı ve donanımı
	Eğitim sistemi
	Sınavlar ve müfredat
	Branş dersleri ve öğretmenleri
	Ders saati ve okulda kalma süresi
	Doğal eğitim ortamları oluşturma
	Eğitim seminerleri ve öğretmenlerin gelişimi
	Sosyal imkanları artırma
	Öğretmenlik mesleğini değerli kılma
	Öğretmen yetiştirme ve atama politikaları
	Öğretmenlere meslek bilinci ve sevgisi kazandırma
	Resmi işler ve mevzuat
Anaokulu	
Köy okullarının eğitim kalitesi	
Şikayet hatları	
Kişisel Tavsiyeler	Eleştiriye Açık Olma ve Empati
	Maddiyata Takılmama
	Pozitif Olma
	Sabırlı ve Özverili Olma
	Hedefli Olma
	Öğretmenlik Mesleğinin Kutsallığının Bilincinde Olma
	Vazife Aşkı ve İsteklilik
	Çözüm Odaklı Olma
	Kendini Tanıma ve Mesleğe Uygunluk
	Azimli Olma ve Zorluklarla Mücadele
	Eğitim Sendikaları ve Siyaset
	Yüksek Hedefler Koymama
	Çok Kitap Okuma
Mesleki Tavsiyeler	Kendini İşine Verme
	Okul Yöneticileriyle Etkili İletişim ve İşbirliği
	Velilerle Etkili İletişim ve İşbirliği
	Derse Hazırlıklı Girme
	Mesleki Gelişmeleri Takip Etme
	Öğrenciye Yaklaşım
	Öğretmenler Arası Rekabet ve Gruplaşmaya Girmeme
	Teknolojinin Doğru ve Etkili Kullanımı
	Sınıf ve Zaman Yönetimi
	Ödevler
	Başarısı Düşük Öğrencilere Yaklaşım
	Zümre Bilinci ve Zümreler Arası İşbirliği
	İnternet Kullanımı
Diğer Tavsiyeler	Öğrencilere Tavsiyeler
	Velilere Tavsiyeler
	Velilerin Öğretmene Bakış Açıları
	Ailedeki Eğitim

Tablo 16’ta görüldüğü gibi katılımcıların iş mutluluğunun artırılmasına yönelik tavsiyelere ilişkin kullandıkları kavramlar “Eğitimle İlgili Destek Hizmetleri ve Tavsiyeleri, Kişisel Tavsiyeler, Mesleki Tavsiyeler ve Diğer Tavsiyeler” olmak üzere dört tema halinde sunulmuştur. Elde edilen verilerin daha kapsamlı ve detaylı gösterilebilmesi için bu dört tema, alt temalara ayrılarak tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 17. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin “Eğitimle İlgili Destek Hizmetleri ve Tavsiyeleri” Başlığı Altındaki Öneriler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Ders kitapları	12	“Ders kitapları tek kelimeyle berbat. Çok yalın kalıyor, hiç örneklendirmiyor. Öğrencilikte kitap her şeyin başı ama gerçekten güzel olması lazım, baştan savma kitaplarla olmaz bu iş.” (K4)
Eğitim araç gereçleri ve materyaller	12	“Ben merkezi bir okulda çalışıyorum ve ihtiyacımız oldukça biz istediğimiz araca, gerece ve materyale ulaşabiliyoruz. O anlamda kendimi şanslı hissediyorum. Mesela bir köy okulunda daha da çok sıkıntı, bir kartonun eksikliğini bile yaşayanlar var.” (K2)
Ekonomik kaygıların giderilmesi	12	“Sadece öğretmen değil bir insanın işini iyi yapabilmesi için kafasının rahat olması gerekiyor. Yani öğretmenin ekonomik kaygılarının giderilmesi, gelecek korkusunun olmaması gerekiyor. En azından çocuk çocuğuna güvence sağlanması gerekiyor.” (K1)
Sınıfların teknolojik altyapısı ve donanımı	11	“Okullarda internet var ama bilgisayarlar hep kötü ya da bozuk. Kimisinde ses sistemi yok, fiziksel şartları yetersiz. Projeksiyon, ses sistemi önemli. Bunlar tabii şu ana kadar çalıştığım okullarda hiç yeterli düzeyde olmadı. Böyle olmaz. Nasıl işini mutlu bir şekilde yapacaksın?” (K1).
Eğitim sistemi	10	“Daha çok kendine itaat edecek adam yetiştirmeye çalışıldığı için, her gelen bakana, bürokrata, müdüre göre uygulama var. Olan çocuklara oluyor. Yetkim olsa eksikleri de olsa net bir sistem oturtup insanların kafasını bu kadar karıştırmaz ve psikolojilerini bozmazdım.” (K5)
Sınavlar ve müfredat	10	“Müfredat ağır ve berbat. Zaten sınav ağırlıklı testmatik öğrenciler yetiştiriyoruz. Daha doğrusu çocuklara öğretmiyoruz, onlara bilgi yüklüyoruz. Aslında hiçbir şey vermiyoruz. Bu sınavlar ve müfredattan bizi, öğrencileri, velileri kurtarmaları gerekiyor.” (K5).
Branş dersleri ve öğretmenleri	9	“Ben, bu dersleri verebilirim ama bunlara bir branş öğretmenin girmesi alan eğitimi aldığı için sınıftaki öğrencilerin yeteneklerini keşfetme ve uygulama açısından daha faydalı olur.” (K11)
Ders saati ve okulda kalma süresi	8	“Küçük çocuklar için Türkçe, matematik, hayat bilgisi gibi akademik dersler ağır geliyor. Ders saati çok. Araya diğer dersler yerleştirilirse belki bu kadar zaman okulda kalmaları uygun olur yoksa bu kadar uzun süre okulda tutulmaları uygun değil.” (K9)
Doğal eğitim ortamları oluşturma	7	“Gerçekten yaşayarak öğrenmenin yapılabileceği doğal ortamlar yapılmalı. Kendi alanıma baktığımda ise çocukları bir sınıfa hapsedmektense öğrenmeyi doğal ortamlarda yaşasınlar isterdim. Bir kere her okulun bir parkı olmalı, yeşil alanı olmalı.” (K2)

Tablo 17'nin devamı.

Eğitim seminerleri ve öğretmenlerin gelişimi	7	“Bizim ülkemizde eğitimler, seminerler veriliyor çok kısıtlı bir zamanda. Sırf laf olsun, bakın öğretmene eğitim verildi bunlar şunlar yapıldı diye. Daha uzun vadeli olmalı, çünkü öğretmenlik hep kendini yenilemesi gereken bir meslektir. Yüksek lisans, doktora yapabilmeliler.” (K2).
Sosyal imkânları artırma	6	“Tatil fırsatları veya kurumlarla anlaşarak daha uygun ücretlere sinema, tiyatro gibi aktiviteler yapılabilir. Bu, bir mağaza veya restoran da olabilir. Çalıştığı bölgedeki sosyal imkânlardan cüzi miktarlarda öğretmenler faydalanmalı.” (K2).
Öğretmenlik mesleğini değerli kılma	5	“Atatürk'ün Cumhuriyet Dönemi'nde yaptığı gibi milletvekilleriyle eşit konuma taşırdım. Ama şu an ayaklar altına alınmış durumda ve bunun da özellikle yapıldığını düşünüyorum. Yani maddi ve manevi olarak öğretmenlik mesleğini değerli kılardım önce.” (K5)
Öğretmen yetiştirme ve atama politikaları	5	“Öğretmenlik sadece sınavı kazananların girebileceği bir meslek olmamalı. Birçok psikolojik testlerden geçirilmeli, öğretmen adayları çok seçkin insanlar olmalı. Çünkü ben öğretmenleri toplum mimarı, mühendisi olarak görüyorum. Yani önce kendi öğretmenini iyi yetiştireceksin.” (K5)
Öğretmenlere meslek bilinci ve sevgisi kazandırma	4	“İnsanları doyuran şey o yaptığı işten mutlu olmasıdır. Bana göre eğitimin daha verimli hale getirmek için öğretmenleri daha istekli hale getirmeli. Eğer sevgi ve isteği yoksa parayla, fiziksel şartlarla bu iş olmaz. Öğretmenlere meslek bilinci ve sevgisi kazandırılmalı. Onları sadece ilmi, akademik olarak değil bu yönden de yetiştirmek gerekir.” (K12)
Resmi İşler ve Mevzuat	4	“Öncelikle öğretmenleri şu kâğıt üzerindeki evrak işlerinden kurtarırım. Bu tabii ki öğretmen plansız, programsız derse girsin demek değil. Yani bıktırıyor öğretmeni.” (K2)
Anaokulu	3	“Anasınıfı dönemini birinci sınıfta yaşamamış oluyor. El becerileri ve dikkati daha çok geliştiği için daha çabuk okuma-yazma öğrenebiliyor. Matematiksel olarak da daha kolay ve hızlı oluyor. Böyle çocukların üzerine koymak daha kolay oluyor.” (K8)
Köy okullarının eğitim kalitesi	3	“Mesela köy okullarında çalışan öğretmenlerin de eğitim kalitesini yükseltmek gerekiyor. Yani fiziki şartlar, teknolojik donanım, kullandığı kaynaklar açısından. Yoksa iş yapamazsın herkes mutsuz olur.” (K8)
Şikâyet hatları	2	“Ayrıca BİMER olmasaydı iyiydi. Benim şikâyet edileceğimi düşünmüyorum çünkü o şekilde hiçbir davranışım yok. Ama öğretmenler açısından genel olarak bakarsak, gerçekten öğretmenleri böyle bir baskı altına koymak hiç hoş değil.” (K4)

Tablo 17’de sunulduğu gibi katılımcılar, iş mutluluğunun artırılmasına yönelik “Eğitimle İlgili Destek Hizmetleri ve Tavsiyeleri” teması altında sırası ile 1) Ders kitapları, 2) Eğitim araç gereçleri ve materyaller, 3) Ekonomik kaygıların giderilmesi, 4) Sınıfların teknolojik altyapısı ve donanımı, 5) Eğitim sistemi, 6) Sınavlar ve müfredat, 7) Branş dersleri ve öğretmenleri, 8) Ders saati ve okulda kalma süresi, 9) Doğal eğitim ortamları oluşturma, 10) Eğitim seminerleri ve öğretmenlerin gelişimi, 11) Sosyal imkânları artırma, 12) Öğretmenlik mesleğini değerli kılma, 13) Öğretmen yetiştirme ve atama politikaları, 14)

Öğretmenlere meslek bilinci ve sevgisi kazandırma, 15) Resmi işler ve mevzuat, 16) Anaokulu, 17) Köy okullarının eğitim kalitesi ve 18) Şikâyet hatları şeklinde kodlanmış önerilerde bulunmuşlardır.

Tablo 18. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin “Kişisel Tavsiyeler” Başlığı Altındaki Öneriler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Eleştiriye açık olma ve empati	12	“Öncelikle iletişime ve eleştiriye açık olmalılar, her durumda empati kurmalılar. Eğer bir veliyle problem yaşıyorsa, onunla iletişime geçilmesi gerekiyor. Empati kurup velinin neden memnun olmadığı anlamalı ki bu durumu düzeltebilsin.” (K8)
Maddiyata takılmama	12	“Öncelikle mesleklerini çok sevmeleri gerekir. İlk etapta maddi olarak çok beklentiye girmemeleri gerekir. Çocukları seviyorsa ve gönüllüyse bu işi yapmaya başlamalı. Sevgi varsa başarı gelir zaten. Paraya, maaşa takılmamalı.” (K8)
Pozitif olma	12	“Bir yere bakarken orada güzeli görmeyi amaçlarsanız güzel görürsünüz. Can sıkıcı şeyler tabii ki de oluyor ama böyle pozitif bakınca benim için işin yüzde yetmişi halloluyor.” (K11)
Sabırlı ve özverili olma	12	“Sınıf öğretmeniysen sabır ve özverili olmalısın. Gece 10, 11 de olsa benim telefonum hep açık, öğrencilerim ve velilerim hep arar takıldıkları yerleri sorar. Yani öğretmenlik sadece mesai saatleri içinde yapılmaz, özveri, fedakârlık ister. İlgisiz sorular, olumsuzluklar da oluyor sabredeceksin.” (K7)
Hedefli olma	10	“Bir öğretmen kendisine verilen ve yetiştirilmesi istenen bireyleri yani öğrencileri anayasamız çerçevesinde, Türk örf ve adetleri çerçevesinde yetiştirmesi için elinden gelen her şeyi yapmasıdır. Bir kere öğretmen hedefli olmalıdır. Hedef de bu olmalıdır.” (K3)
Öğretmenlik mesleğinin kutsallığının bilincinde olma	10	“Öğretmenlik üzerine atfedilen kutsallık tabirini taşımalıdır. Onların ahlaklı, edepli, vatansever olarak yetişmeleri için ellerinden gelen her şeyi yapabilme gayretinde olmalıdırlar. Öğretmenlik bir peygamber mesleğidir, para için yapılmaz.” (K3)
Vazife aşkı ve isteklilik	9	“Esas mutluluğu maddi olarak değil de çocuklar üzerinden aramak gerektiğini düşünüyorum. Öğretmenliği severek, isteyerek bir milli vazife aşkıyla yapmalı yoksa eziyet olur.” (K3)
Çözüm odaklı olma	8	“Mesela idareyle aranı açmaya çalışan, seni çekemeyen, senle rekabete giren, huzursuzluk çıkaran oluyor. Bu durumda o arkadaşlarla konuşulup en iyi çözüm yollarını aramalısın. Problem çok. Hep çözüm odaklı olmalısın” (K10)
Kendini tanıma ve mesleğe uygunluk	8	“İnsan, eğer kendini iyi tanımadan bir meslek seçerse zaten o işte mutlu olamaz ve hayatı boyunca da pişmanlık duyar. Onun için önce ben öğretmenliğe uygun muyum, bunlarla anlaşılabilir miyim diye iyi bir muhasebe yapmalı. Yoksa o iş bir ömür eziyet olur.” (K8)

Tablo 18'in devamı.

Azimli olma ve zorluklarla mücadele	7	"Bir köye gider soba yakmak zorunda kalır. Susuz bir köye denk gelir suyu akmaz; tamiri vardır, ihtiyaçları vardır. Bunların hepsinin üstesinden gelebilecek bilinçaltı yüklemesi yapılmalı. Azimli, sabırlı ve zorluklarla mücadeleye hazır olmalı." (K3)
Eğitim sendikaları ve siyaset	6	"Sonuçta herkes üniversite mezunu eğer sendikaya üye olacaksa kendileri karar versinler hemen onların kucağına düşmesinler. Sendikayla siyasetle ne işin var. Okulda asla siyaset konuşmamak gerek." (K1)
Yüksek hedefler koymama	6	"Evdeki çocuğunuz nasıl mutlu olursa okuldaki de öyle mutlu olur. Evdeki çocuğunuzun mutlu olması için akademik başarı arıyor muyuz? Okuldaki öğrenci de aynı. Çok yüksek hedefler koyup gerilmeye, strese girmeye, bunalmaya gerek yok." (K4)
Çok kitap okuma	5	"Sadece kendi alanlarıyla ilgili değil özellikle eğitimle, yaklaşımlarla ilgili çok sayıda kitap çıkıyor onları okusunlar. Okuyup kendilerini geliştirsinler, yeni şeyler öğrensinler." (K6)

Tablo 18'de gösterildiği gibi katılımcılar, iş mutluluğunun artırılmasına yönelik "Kişisel Tavsiyeler" teması altında sırası ile 1) Eleştiriye açık olma ve empati, 2) Maddiyata takılmama, 3) Pozitif olma, 4) Sabırlı ve özverili olma, 5) Hedefli olma, 6) Öğretmenlik mesleğinin kutsallığının bilincinde olma, 7) Vazife aşkı ve isteklilik, 8) Çözüm odaklı olma, 9) Kendini tanıma ve mesleğe uygunluk, 10) Azimli olma ve zorluklarla mücadele, 11) Eğitim sendikaları ve siyaset, 12) Yüksek hedefler koymama ve 13) Çok kitap okuma şeklinde kodlanan önerilerde bulunmuşlardır.

Tablo 19. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin "Mesleki Tavsiyeler" Başlığı Altındaki Öneriler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Kendini işine verme	12	"Hepimiz insanız birçok özel durumumuz, sorunumuz olabiliyor. Ama öğretmen bunların hepsini okulun dışında bırakıp, okula kafası rahat bir şekilde gitmesi gerekiyor. Oturur masada o kırk dakikayı doldurur, bu da değil. Kendisini işine vermesi lazım." (K7)
Okul yöneticileriyle etkili iletişim ve işbirliği	12	"Hepimizin eksik ve hataları var ama eğer idarecileriniz sizin o işi canla başla, samimiyetle yaptığınızı görürse sizi destekler. Ama bu samimiyetiniz onlara da yansımali, bu işi severek yaptığınızı onlar da bilmeliler. Etkili iletişim, işbirliği çok önemli yoksa yalnız kalırsınız." (K11)
Velilerle etkili iletişim ve işbirliği	12	"Biliyorsunuz eğitim öğretim öğretmen-öğrenci-veli üçgeninde olması gerekiyor. Yani işbirliği yapılması gerekir. Bizim velileri öğrenci hakkında bilgilendirmemiz gerekiyor. Velinin de kendini, okulu, öğrenciyi sorgulaması ve takip etmesi gerekiyor." (K7)
Derse hazırlıklı girme	10	"İşlerini sevsinler, her alanda kitap okusunlar, kendilerini iyi bir şekilde yetiştirsinler, geliştirsinler. Sınıfta öğrenciye mahcup olmamak için derse tam donanımlı bir şekilde girsinler." (K10)

Tablo 19'un devamı.

Mesleki gelişmeleri takip etme	10	“Öğretmen kendi alanıyla ilgili ne gelişmeler var, daha yeni ne çıktı diye mutlaka takip etmeli. Mesela ben dünyada hangi ülkede eğitim anlamında ne yapılıyor diye takip etmeyi çok severim. Yeni ne yapabiliriz bunu araştırmalılar, kendilerini geliştirmeliler.” (K7)
Öğrenciye Yaklaşım	9	“Öncelikle baskıcı bir eğitim verilmemesi lazım. Mesela ben çocukları çok fazla kısıtlamıyorum. Yani emir cümleleriyle değil de demokratik bir ortam oluşturmaya çalışıyorum. Çocukların fikirlerini alarak yapacağımız şeyleri ortak yapıyoruz.” (K4)
Öğretmenler arası rekabet ve gruplaşmaya girmeme	9	“Eviniz gibi düşünün eğer eşiniz, çocuklarınız mutluysa siz de mutlusunuzdur. Öğretmenlik de okulda bir ekip işi. Yani kimse kimseden kopuk bir şekilde mutlu olamaz. Zaten paylaştığınız şey çoğalır ve güzelleşir, sakladığınız şey azalır ve çirkinleşir. Okulda olmamalı böyle rekabetler” (K11).
Teknolojinin doğru ve etkili kullanımı	8	“Teknoloji güzel bir şey, ama sürekli teknolojik cihazları kullanıp ders anlatmak sınıftaki öğrenciyi bir müddet sonra sıkıyor. Yeri geldiğinde teknoloji önemli. ‘Okulistik, Morpa Kampüs, Vitamin’ gibi uygulamalar var. Dozunda kullanılmalılar.” (K10)
Sınıf ve zaman yönetimi	7	“Dikkat çabuk dağılıyor, çok ses var. Bu durumda öğretmen sürekli uyararak, bağırıp çağırarak susturmaya çalışıyor. Yaptığınız eğitim olmaz. Sınıfta sadece vakit geçirmiş olurdunuz. Eğitim için etkili sınıf ve zaman yönetimi çok önemli. Neyi, ne zaman yapacağını çok iyi bileceksin.” (K9)
Ödevler	6	“Ödev bir silah olarak kullanılmamalı. Öğretmen o gün anlattığı konuyla ilgili pekiştirme veya tekrar amacıyla ev ödevi verebilir. Kesinlikle öğrenmediği, üst seviye bir konu ödev verilmemeli ama günlük hayatla ilişkilendirip araştırma konusu verilebilir.” (K10)
Başarısı düşük öğrencilere yaklaşım	4	“Eksikleri olan, sonradan gelen veya geride kalan öğrenciler olabiliyor. Eğer aile destek verirse konu, el becerileri ve diğer eksiklerini daha kolay kapatabiliriz. Tabii ki daha fazla sorumluluk vererek, çocuğa değerli olduğunu hissettirerek, sınıf içinde konuşmasını sağlayarak sosyalleşmesini sağlamalı, etkinliklerde onu ön plana çıkartmalı.” (K8)
Zümre bilinci ve zümreler arası işbirliği	4	“Ben 3 yıllık bir öğretmenim ama 20 yıllık bir öğretmen de olsam da her zaman diğer öğretmenlerden bir şeyler öğrenebileceğimi düşünüyorum. Bu noktada zümre çok önemli. Zümreler mutlaka çok iyi değerlendirilmeli, her zaman işbirliği yapılmalı.” (K8)
İnternet kullanımı	3	“Yani internetten hazır dokümanları kullanmak zorundayız çünkü öğretmenlerin onları hazırlamaya da çok vakti yok. Ama internetin ucu çok açık, sadece amaca uygun kullanılmalı.” (K9)

Tablo 19’da sunulduğu gibi katılımcılar, iş mutluluğunun artırılmasına yönelik “Mesleki Tavsiyeler” teması altında sırası ile 1) Kendini işine verme, 2) Okul yöneticileriyle etkili iletişim ve işbirliği, 3) Velilerle etkili iletişim ve işbirliği, 4) Derse hazırlıklı girme, 5) Mesleki gelişmeleri takip etme, 6) Öğrenciye yaklaşım, 7) Öğretmenler arası rekabet ve gruplaşmaya girmeme, 8) Teknolojinin doğru ve etkili kullanımı, 9) Sınıf ve zaman yönetimi,

10) Ödevler, 11) Başarısı düşük öğrencilere yaklaşım, 12) Zümre bilinci ve zümreler arası işbirliği ve 13) İnternet kullanımı şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.

Tablo 20. Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Arttırmak İçin “Diğer Tavsiyeler” Başlığı Altındaki Öneriler.

Kavram	f	Örnek Cümle
Öğrencilere tavsiyeler	12	“Yok yazılmamak veya zorunda olduğu için okula gelen öğrencilere değil de severek, isteyerek okula gen, bilgiye aç, hedefli öğrencilere ders anlatırken tabii ki daha mutlu oluyoruz.” (K12)
Velilere tavsiyeler	12	“Çocuğun anne-baba ve kardeşleriyle iletişimi, anne-babanın tutumu, hatalarını veya eksiklerini düzeltmesi, doğrusunu anlatması, çocuklara model olması önemli.” (K5)
Velilerin öğretmene bakış açıları	10	“Çocuklar öğretmenleri anne-babadan farklı bir yere koyuyor. Anne-babaları ‘Beni otorite olarak belletirseniz, sizin çocuk üzerinde bir yaptırımınız olmaz, bu doğru değil.’ diye uyarmama rağmen ‘Hocam siz söyleyin, söyleyince yapıyor.’ diyorlar.” (K11)
Ailedeki eğitim	7	“Ailedeki eğitim çok önemli. Çocuğa insanlara karşı, yaşlılara karşı hatta hayvanlara karşı nasıl davranması gerektiğini anlatacak veli. Nasıl insan olması gerektiği konusunda anne ve babanın gözü, kulağı devamlı çocuklarının üzerinde olacak.” (K5).

Tablo 20’de gösterildiği gibi katılımcılar, iş mutluluğunun arttırılmasına yönelik “Diğer Tavsiyeler” teması altında sırası ile 1) Öğrencilere tavsiyeler, 2) Velilere tavsiyeler, 3) Velilerin öğretmene bakış açıları ve 4) Ailedeki eğitim şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörlerin derinlemesine incelenmesi amacıyla düzenlenen bu çalışmada tartışma bölümü “İş Mutluluğunun Tanımı ve Önemi”, “İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler” ve “İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Tavsiyeler” şeklinde üç alt başlıkta sunulmuştur.

5.1. İş Mutluluğunun Tanımı ve Önemi

İlgili literatür incelendiğinde Özmete ve Laleoğlu (2013) iş mutluluğunu; çalışanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlık durumları açısından birçok faktörü etkileyen ve aynı zamanda birçok faktörden de etkilenen bir iyilik hali olarak tanımlamışlardır. Bir başka araştırmada ise Wats (2013) iş mutluluğunu; yüksek olması halinde yaşam kalitesini ve başarıyı, düşük olduğunda ise duygusal tükenme ve duyarsızlığı arttıran bir durum olarak ifade etmiştir.

Birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanan iş mutluluğu, çalışan kişilerin yaptığı işlerinin veya tecrübelerinin takdir edilmesi neticesinde verimliliklerinin, üretkenliklerinin ve yaptıkları işlerin kalitesinin artması olarak da ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak iş mutluluğunu; çalışanların mutlu ve olumlu ruh halleri, işlerinden duydukları haz, işlerinden beklentileri ve kazandıkları ödüller, işlerine karşı duygusal tepkileri gibi faktörler de etkilemektedir (Tüy, 2008).

Ayrıca iş mutluluğu, çok çeşitli kişisel ve örgütsel faktörlerden etkilenen bir algı olarak da tanımlanmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında kişisel faktörler; eğitim seviyesi, kişilik, cinsiyet, yaş, statü, kıdem, medeni durum vs. ve örgütsel faktörler; çalışma süresi, maaş, özlük hakları vs. şekilde sıralanabilir (Aşan ve Erenler, 2008; Ergeneli ve Eryiğit, 2001; Gürbüz ve Şahin, 2014; Tunacan ve Çetin, 2009).

Yapılan bu çalışmada katılımcıların iş mutluluğunun tanımına ilişkin kullandıkları kavramlar sırası ile 1) Öğrencilerin yetiştiğini görmek, 2) Sevilen çalışma ortamı, 3)

Öğretmen arkadaşlar, 4) Çocukları sevmek, 5) Veliler, 6) Mesleği sevmek, 7) Okul yöneticileri, 8) Sosyal ve ekonomik imkânlar, 9) Özlük hakları ve maddiyat ve 10) Takım ruhu şeklinde bulunmuştur.

Bu bağlamda, araştırmada elde edilen bulgular ile literatürdeki çalışmalar arasında bir uyum söz konusudur. Ayrıca katılımcılar “öğrencilerin yetiştiğini görmek, sevilen çalışma ortamı, takım ruhu” gibi kavramlarla iş mutluluğuna daha kapsamlı tanımlar getirmişlerdir.

5.2. İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörler

İlgili çalışmada katılımcıların iş mutluluğunu etkileyen faktörlere ilişkin kullandıkları kavramlar “Bireysel ve Örgütsel Faktörler” olarak iki alt başlığa ayrılmıştır.

“Bireysel Faktörler” sırasıyla 1) Meslek Algısı, 2) Kişisel Özellikler ve 3) Sosyo-Kültürel Çevre olarak tespit edilmiştir.

“Örgütsel Faktörler” ise sırası ile 1) Eğitim Sistemi, 2) Veliler, 3) Yönetim Sistemi, 4) Öğrenciler, 5) Çalışma Arkadaşları, 6) Okul Yöneticileri, 7) Okul, 8) Gelişme ve Yükselme Olanakları ve 9) Eğitim Araç-Gereçleri şeklinde bulunmuştur.

Bu alanda çalışma yapan araştırmacılar, iş mutluluğunu etkileyen birçok faktörün olduğunu dile getirmişlerdir. İlgili literatür tarandığında öğretmenlerin iş mutluluğunun ekonomik şartlara göre değişmediğini gösteren araştırmaların (Gürbüz, 2008; Mete, 2006) yanında, değiştiğini ifade eden (Çelik, 2003; Dilsiz, 2006; Kağan, 2005; Hops ve Reschly, 2002; Marx ve Granger, 1992) araştırmalar da tespit edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen verilere ekonomik imkanların iş mutluluğu üzerinde etkili olduğu bulgusuyla örtüşmektedir.

Çalışma hayatında idealindeki işi yapan, temel insani gereksinimlerini temin edebilecek maaşı alan, istediği ve beklediği olanakları elde eden insanlar maddi ve manevi doyumu sağladığı için mutlu ve huzurlu olmaktadır. Fakat idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan veya göz ardı edilen kişiler olumsuz bir tutum içerisine girmektedirler. Çalışma hayatındaki bu olumsuz durum, zamanla kişinin yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir (Karakuş, 2011). Chisholm (1978); Iris ve Barret (1972); London, Crandall ve Seals (1977) gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalarında da bu konuya değinmiş ve benzer sonuçlar bulmuşlardır.

İş mutluluğunun yaşam doyumunu etkileme gücüne sahip olduğunu açıkça ifade edilmiştir (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998). Çalışma ortamının değişen doğasının insanların iş mutluluğunu ve yaşam doyumunu etkilediği, bu durumun da çalışanların

alternatif işlere yönelmesinde önemli faktörlerden biri olduğu belirlenmiştir (Carleton ve Kelly, 2016). Bir başka araştırmada ise iş mutluluğu seviyesi ve bilinci düşük işçilerin, çalıştıkları şirketlerdeki kurum başarısızlığına etki ettikleri belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle işçinin mutluluğu ve çalıştığı kurumun başarısı arasında karşılıklı nedensel bir ilişki vardır (Bassi, Bacher, Negri ve Delle Fave, 2013).

Ayrıca Çokluk (2003) ve Elma (2003) eğitim öğretim faaliyetinin en önemli iş göreni konumundaki öğretmenlerin emeklerinin maddi olarak karşılıklarını alamadıklarını, okul yönetimiyle etkili bir iletişim kuramadıklarını, kendileriyle ilgili karar alma sürecine katılamadıklarını, kendilerini geliştirme ve yetiştirme imkânlarının kısıtlı olduğunu ifade etmiştir. İlaveten kaynakların ve araç gereçlerin yetersiz olduğunu, eğitim sistemlerinin çok sık değiştiğini ve öğretmene bakış açısının giderek olumsuz yönde değiştiğini de belirtmiştir. Bu ifadeler çalışmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerle uyum sağlamaktadır.

Çalışanların emeklerinin takdir edilmesinin ve mutlu bir çalışma ortamının performanslarına olumlu yönde etki ettiği de ifade edilmiştir (Bağcı ve Mohan Bursalı, 2015; Hechanova, Alampay ve Franco, 2006). Nitelikli lider ve çalışan etkileşiminin de iş mutluluğu açısından önemli olduğu belirtilmiştir (Cerit, 2012).

Elde edilen veriler ışığında, ilgili çalışma ile alanyazındaki araştırmalar arasında bir uyum söz konusudur. Literatürdeki bulgulara ek olarak “okulda bulunma süresi, ödevler, sınav sistemi, şikayet hatları, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyi, yardımcı personel, mobbing” şeklinde kodlanan faktörlerin de sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğu üzerinde etkili oldukları tespit edilmiştir.

5.3. İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Tavsiyeler

İlgili çalışmada katılımcıların sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunun artırılmasına yönelik tavsiyelerine yönelik kavramlar sırası ile 1) Eğitimle İlgili Destek Hizmetleri ve Tavsiyeleri, 2) Kişisel Tavsiyeler, 3) Mesleki Tavsiyeler ve 4) Diğer Tavsiyeler olmak üzere dört gruba ayrılmıştır.

“Eğitimle İlgili Destek Hizmetleri ve Tavsiyeleri” sırası ile 1) Ders kitapları, 2) Eğitim araç gereçleri ve materyaller, 3) Ekonomik kaygıların giderilmesi, 4) Sınıfların teknolojik altyapısı ve donanımı, 5) Eğitim sistemi, 6) Sınavlar ve müfredat, 7) Branş dersleri ve öğretmenleri, 8) Ders saati ve okulda kalma süresi, 9) Doğal eğitim ortamları oluşturma, 10) Eğitim seminerleri ve öğretmenlerin gelişimi, 11) Sosyal imkânları artırma, 12) Öğretmenlik mesleğini değerli kılma, 13) Öğretmen yetiştirme ve atama politikaları, 14) Öğretmenlere

meslek bilinci ve sevgisi kazandırma, 15) Resmi işler ve mevzuat, 16) Anaokulu, 17) Köy okullarının eğitim kalitesi ve 18) Şikâyet hatları şeklinde bulunmuştur.

“Kişisel Tavsiyeler” sırası ile 1) Eleştiriye açık olma ve empati, 2) Maddiyata takılmama, 3) Pozitif olma, 4) Sabırlı ve özverili olma, 5) Hedefli olma, 6) Öğretmenlik mesleğinin kutsallığının bilincinde olma, 7) Vazife aşkı ve isteklilik, 8) Çözüm odaklı olma, 9) Kendini tanıma ve mesleğe uygunluk, 10) Azimli olma ve zorluklarla mücadele, 11) Eğitim sendikaları ve siyaset, 12) Yüksek hedefler koymama ve 13) Çok kitap okuma olarak belirlenmiştir.

“Mesleki Tavsiyeler” sırası ile 1) Kendini işine verme, 2) Okul yöneticileriyle etkili iletişim ve işbirliği, 3) Velilerle etkili iletişim ve işbirliği, 4) Derse hazırlıklı girme, 5) Mesleki gelişmeleri takip etme, 6) Öğrenciye yaklaşım, 7) Öğretmenler arası rekabet ve gruplaşmaya girmeme, 8) Teknolojinin doğru ve etkili kullanımı, 9) Sınıf ve zaman yönetimi, 10) Ödevler, 11) Başarısı düşük öğrencilere yaklaşım, 12) Zümre bilinci ve zümreler arası işbirliği ve 13) İnternet kullanımı şeklinde bulunmuştur.

“Diğer Tavsiyeler” ise sırası ile 1) Öğrencilere tavsiyeler, 2) Velilere tavsiyeler, 3) Velilerin öğretmene bakış açıları ve 4) Ailedeki eğitim şeklinde tespit edilmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde günümüzde modern eğitim reformları, öğretmenlerin geleneksel rollerini değiştirdiği tespit edilmiştir. Bunlar, öğretmenleri sadece düz anlatımla içerik bilgisi sunan kişiler olmaktan çıkarmış, kendilerini daha fazla sorgulama ve problem çözme becerisine sahip bireyler haline getirmiştir (NRC, 2006). Bu araştırmadan elde edilen “pozitif olma, sabırlı ve özverili olma, çözüm odaklı olma, azimli olma ve zorluklarla mücadele” şeklindeki bulgular literatürdeki çalışmalarla uyum sağlamaktadır.

Ayrıca yapılan alan yazın taramasında öğrencilerin okulda kazandığı olumlu deneyimlerin gerçek yaşamlarında başarılı olmalarında önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin öğrenmeye karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlayacak etkinliklerin yapılması büyük önem arz etmektedir. Bu katılımı sağlayacak ve eğitim öğretim faaliyetlerini yürütecek olan kişi de öğretmendir. (Mountrose, 2011). Bu bağlamda, öğretmenlerden kendilerini geliştirmeleri, yeniliklere açık olmaları ve öğrencilere etkili rehberlik yapmaları üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu alanda araştırma yapan Aksoy ve Gözütok (2014); Büyükkaragöz, Muşta, Yılmaz ve Pilten (1998); Numanoğlu (1999); Uzun, Paliç ve Akdeniz (2013)'in çalışmalarındaki benzer mesleki tespitleri de katılımcıların “hedefli olma, kendini işine verme, mesleki gelişmeleri takip etme, öğrenciye yaklaşım, vazife aşkı ve isteklilik” şeklindeki tavsiyeleri ile örtüşmektedir.

İlgili alan yazın taramasında, nitelikli öğretmen yetiştirme ve istihdamı üzerine araştırmalar yapan Doğan ve Şahin (2009), İşlek ve Başkan (2014), Karagözoğlu (2009), Üstüner (2004) ve Varış (1978) tarafından elde edilen bulgular ile katılımcıların tavsiye ve ifadeleri uyum sağlamaktadır. Ayrıca sendikacılık konusunda çalışma yapan Stevenson (2007) da bu çalışmadakine benzer sonuçlar elde etmiştir.

Katılımcıların da ifade ettiği gibi öğretmenlerin bir örgüt olan okul ve bileşenleriyle olan ilişkileri, iş mutlulukları üzerinde önemli etkiye sahiptir. İş mutluluğu ve örgütsel bağlılığı etkileyen ve bunlardan etkilenen faktörler konusunda da çok sayıda araştırma yapılmıştır (Balıkçioğlu ve Altay, 2014; Çelik, Dedeoğlu ve İnanır, 2015; Tayfun, Palavar ve Çöp, 2010; Tayfun ve Tekbalkan, 2014; Uygur, 2007; Yazıcıoğlu, 2010). Bu bağlamda, bu çalışmadan elde edilen veriler ile literatürdeki araştırmalar arasında bir paralellik söz konusudur. Literatürdeki bulgulara ek olarak bu çalışmada katılımcılar “branş dersleri ve öğretmenleri, resmi işler ve mevzuat, anaokulu, kendini tanıma ve mesleğe uygunluk, ödevler” alt temaları halinde kodlanan tavsiyelerde bulunmuşlardır.

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu araştırma “Sınıf Öğretmenlerinin İş Mutluluğunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” amacıyla düzenlenmiştir. Bu amaca yönelik hazırlanan araştırma sorularına yapılan mülakatlarla yanıt alınmıştır.

Toplanan veriler doğrultusunda elde edilen sonuçlara bakıldığında katılımcılar iş mutluluğunu “öğrencilerin yetiştiğini görmek, sevilen çalışma ortamı, öğretmen arkadaşlar, çocukları sevmek, veliler, mesleği sevmek, okul yöneticileri, sosyal ve ekonomik imkânlar, özlük hakları ve maddiyat ve takım ruhu” kavramlarıyla ilişkilendirerek tanımlamışlardır.

Katılımcılar sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörleri; bireysel faktörler (meslek algısı, kişisel özellikler ve sosyo-kültürel çevre) ve örgütsel faktörler (eğitim sistemi, veliler, yönetim sistemi, öğrenciler, çalışma arkadaşları, okul yönetimi, okul, gelişme ve yükselme olanakları ve eğitim araç-gereçleri) şeklinde ifade etmişlerdir.

Ayrıca sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu arttırmak amacıyla eğitim öğretim faaliyetlerinin icrasında etkisi ve katkısı olan tüm paydaşlara eğitimle ilgili destek hizmetleri tavsiyeleri, kişisel tavsiyeler, mesleki tavsiyeler ve diğer tavsiyeler şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.

6.2. Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik olan bu araştırma, Samsun ili özelinde ilk defa yapılıyor olması ve ileride öğretmenlerin iş mutluluğu alanında yapılabilecek bilimsel çalışmalara yol göstermesi bakımından önemlidir.

Ayrıca eğitim öğretim hizmetinin temel ögesi olan öğretmenlerin iş mutluluğunu arttıracak tedbirlerin alınması, gerekli düzenlemelerin ve geliştirmelerin yapılması için kaynak teşkil etmesi açısından da dikkate değerdir.

Bu araştırmadan elde edilen veriler araştırmacılara, öğretmenlerin iş mutluluğu ile ilgili kapsamlı ve detaylı bilgiler sunmaktadır. Bu durum, konuyla ilgili farklı araştırmalara ilgi çekmesi ve alan yazına katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Bu bağlamda, öneriler “Araştırma Sonucuna Dayalı Öneriler” ve “İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler” şeklinde iki alt başlık halinde sunulmuştur.

6.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

Katılımcılardan toplanan verilere göre sınıf öğretmenlerinin mesleklerini kutsal ve çok önemli gördükleri fakat hak ettikleri maddi ve manevi değeri alamadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş mutluluğunu kişisel, mesleki ve sistemsel olmak üzere pek çok faktör etkilemektedir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğretmenlerle diğer paydaşlar arasındaki iletişim ve işbirliğinin önemli olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında, araştırma sonuçlarına göre bazı önerilerde bulunulabilir:

- Sınıf öğretmenlerinin ekonomik kaygıları giderilmeli, özlük hakları düzenlenmeli ve sosyal imkânları arttırılmalıdır.
- Sınıf öğretmenlerinin çalışma ortamı, eğitim araç ve gereçleri, materyaller yeterli düzeye çıkarılmalıdır. Görev yaptıkları okulların ve çevresinin fiziki şartları modern eğitime uygun bir şekilde düzenlenmelidir.
- Sınıf öğretmenleri beraber çalıştıkları öğretmen ve okul yöneticileriyle kabullenme, güven, iletişim ve işbirliği açısından yüksek düzeyde etkileşim ve ilişki içinde olmalıdırlar.
- Öğrencilerin ve velilerin eğitim öğretim faaliyetlerine aktif olarak katılımı sağlanmalıdır. Ayrıca sınıf öğretmenleri de öğrenci ve velilerle etkili iletişim ve işbirliği kurmalıdırlar.
- Sınıf öğretmenlerinin kendilerini yenileyebilecekleri ve geliştirebilecekleri şartlar sağlanmalıdır. Sınıf öğretmenlerinin meslekte yükselmelerine olanak sağlanmalı ve lisansüstü, doktora gibi akademik çalışmalarının önü açılmalıdır.
- Eğitim semineri ve programları çağın gereklerine göre düzenlenmeli, sıklıktan kurtarılıp öğretmenleri geliştirmeye yönelik planlanmalıdır. Zümre alışmaları çok iyi planlanmalı ve sınıf öğretmenlerine maddi-manevi her türlü destek sağlanmalıdır.
- Sınıf öğretmenlerinin üzerinde sendikal veya siyasal hiçbir baskı kurulmadan işlerini özgürce yapabilecekleri demokratik ortamlar sağlanmalıdır. Yetkili kurumlarca her öğretmene eşit ve adaletli şekilde muamele edilmelidir.

- Öğretmenlik mesleğinin hak ettiği mesleki prestij ve itibar tekrar kazandırılmalı ve öğretmenler de buna uygun hareket etmelidirler. Sınıf öğretmenlerinin beklentileri ve hedefleri dikkate alınmalı kendilerini gerçekleştirebilmeleri için uygun ortamlar tesis edilmelidir.

Öğretmenin iş mutluluğunun, yaşam kalitesinin artması hem örgütsel (okul, kurum vs.) hem de toplumsal mutluluğunun artması anlamına gelmektedir. Bu açıdan öğretmenlerin iş ve yaşam mutluluklarının artırılması için gerekli düzenlemeler yapılmalı, tedbirler alınmalı ve şartlar çağın gerektirdiği seviyeye çıkartılmalıdır.

6.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Yapılan bu çalışmadan esinlenerek bu konuyla ilgili çalışma yapmak isteyen bilim insanlarına aşağıdaki gibi bir takım önerilerde bulunulabilir.

- Bu araştırmada çalışma grubunu Samsun ilindeki 12 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Bu çalışma destek alınarak farklı şehirlerde ve sayılarda yeni bir araştırma düzenlenebilir.
- Sınıf öğretmenleriyle branş öğretmenleri arasındaki ilişki ve işbirliği konu edilerek yeni bir çalışma yapılabilir.
- Ortaokul ve liselerde görev yapan farklı branşlar arasındaki ilişki ve işbirliği konu edilerek yeni bir araştırma düzenlenebilir.
- Köy okullarında ve merkezi okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri merkeze alınarak yeni bir çalışma yapılabilir.
- Farklı demografik özelliklere ve değişkenlere iş mutluluğu üzerine göre benzer bir araştırma yapılabilir.
- Öğretmenlerin iş mutluluğu konusunda boylamsal bir araştırma düzenlenerek gelişmeler daha kapsamlı bir şekilde tespit edilebilir.
- Bu çalışma nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yürütülmüştür. Genellenebilirlik açısından bu çalışma nicel araştırma çerçevesinde de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aksoy, E. ve Gözütok, D. (2014). Amerika Birleşik Devletleri, Finlandiya, Singapur ve Türkiye’de öğretmen eğitimindeki dönüşümler. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 13(25), 23-46.
- Aktürk, A. O., Şahin, İ. ve Sünbül, A. M. (2008). Bilgisayar öğretmen adaylarının Web temelli öğretime karşı tutumları. 8. Uluslararası Eğitim Teknolojileri Konferansında sunulmuş bildiri, (6-9 Mayıs 2008). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. <http://ietc2008.home.anadolu.edu.tr/ietc2008/165.doc> adresinden 31.05.2017 tarihinde alınmıştır
- Akyüz, Y. (2013). *Türkiye’de öğretmenlerin toplumsal değişimdeki etkileri*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Akyüz, Y. (2008). *Türk eğitim tarihi (M.Ö. 1000-M.S. 2008)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu açısından karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi
- Amiresmaili, M. and Moosazadeh, M. (2013). Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 18(5), 343-348.
- Arslan, S. ve Özpınar, İ. (2008). Öğretmen nitelikleri: ilköğretim programlarının beklentileri ve eğitim fakültelerinin kazandırdıkları. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 2(1), 38-63.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.

- Bağcı, Z. ve Mohan Bursalı, Y. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi: Denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(10), 69-90.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegema Yayınları.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balıkçioğlu, S. ve Altay, H. (2014). Determining the relationship between the attitudes of organizational cynicism and commitment of the employees in hospitality businesses. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 133-157.
- Bassi M., Bacher G., Negri L. & Delle Fave A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research in Quality of Life*, 8(4), 427-448.
- Başaran, İ. Ethem. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bauman, R. (20105). *Halkbiliminin farklı kimliği ve sosyal tabanı, halkbiliminde kuramlar ve yaklaşımlar 2*. (Çev: Feridun Çotra). Ankara: Geleneksel Yayıncılık.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ.S. (2013). *Çalışanların iş tatmininin yaşam tatminini yordamasında kamu ve özel sektör farklılığı*. Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. 172-182.
- Berry, L.M. (1997). *Psychology at work*. San Francisco: McGraw Hill Companies Inc.
- Bilen, M. (1982). *Başarılı öğretim için teknikler*. Ankara: Ankara Basım Sanayii.
- Booth, A. & Van Ours, J.(2008). Men have the highest hours-of-work satisfaction if they work full-time without overtime hours but neither their job satisfaction nor their life satisfaction are affected by how many hours they work. *The Economic Journal*, 118(526), 77-99.
- Bursal, M. ve Buldur, S. (2016). İlköğretim öğretmen adaylarının meslek tercih nedenleri ve geleceğine yönelik beklentileri: Karşılaştırmalı bir analiz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 351-376.
- Bursalioğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114.

- Büyükkaragöz, S., Muşta, M., Yılmaz, H. ve Pilten, Ö. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş (Eğitimin temelleri)*. Konya: Mikro Yayınları.
- Çam, O., Akgün, E., Babacan, A. G., Bilge, A. ve Ünal Keskin, G., (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 20-213.
- Carleton, C. & Kelly, M. (2016). Exploing job satisfaction and happiness for those in alternative work arrangements. *Socioperec*, 12(32), 18-20.
- Çelik, S., Dedeoğlu, B.B. ve İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review*, 15(1), 53-63.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doyumu (Kırıkkale İl örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Çelik, V. (2002). Eğitim yöneticisi yetiştirme politikasına yön veren temel eğilimler. 21. *Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Yayına Hazırlayanlar: Çinkır Şakir, Elma Cevat. Yayın No: 191. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Çelikten M., Şanal M. ve Yeni Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetinkanat, C. (1995). *A.İ.B.Ü. ve O.D.T.Ü.'nün çeşitli fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumu*. Yayınlanmamış doçentlik tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1), 126- 145.
- Chacko, T. (1983). Job and life satisfaction: A casual analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Chisholm, R. F. (1978). The web of work for technical and managerial employees. *Journal of Vocational Behaviour*, 13, 161-172.
- Chitty, K. K. (1997). *Professional nursing*. Philadelphia: W. B. Saunders Company.

- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britian. *British Journal of International Relations*, 34(2),189-217.
- Çınar, H. ve Sağır, A. (2016). Formasyon eğitimi alan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik değer ve tutumları (Karabük ve Kastamonu Üniversitesi Örneği). *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(13), 141-170.
- Çokluk, Ö. (2003). *Örgütlerde tükenmişlik: Yönetimde çağdaş yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayınları.
- Cox, C. & Carpenter, J. (1989). Improving attitudes toward teaching science and reducing science anxiety through increasing confidence in science ability in inservice elementary school teachers. *Journal of Elementary Science Education*, 1(2), 14–34.
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2013). *Öğretmen olmak: Bir cana dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(1), 199-209.
- Denscombe, M. (2007). *The good research guide*. New York: Open University Press and McGraw-Hill Education.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenlik istatistiksel analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Doğan, N. ve Şahin A. E. (2009). Öğretmen adaylarının ilköğretim okullarına atanma durumunu yordayan değişkenler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 183-199.
- Döş, İ. (2011). Ortaöğretim öğrencilerinin başarısızlık nedenlerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Milli Eğitim*, 190, 72-91.
- Duman, G. (2000). *Yönetim açısından iş tatmini*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Medical Journal*, 29(2), 139-146.

- Ekinci, E. ve Burgaz, B. (2009). İstenmeyen öğrenci davranışlarının öğretmen ve okuldan kaynaklanan nedenleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 91-111.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri (Geliştirilmiş 2. baskı)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Erden, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları, 266, 231.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Ergun, M. ve Avcı, S. (2012). Hollanda ve Türkiye'deki fen bilgisi öğretmeni yetiştirme programları hakkında öğretmen adaylarının görüşlerinin karşılaştırılması. *Necati Bey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 6(1), 151-170.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Ertürk, S. (1997). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Merteksen A.Ş.
- Eryılmaz A. (2011). Investigating adolescents' subjective well-being with respect to using subjective well-being increasing strategies and determining life goals. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 24(1), 44-51.
- Genç, Z. S, ve Eryaman, Y. M, (2008). Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 89-102.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations – behavior – structure – processes. (10th ed.)*. Boston: McGraw-Hill.
- Gilmore Sirley, A. vd. (1999). *Job satisfaction and service quality perceptions: University food service*

employees.http://www.nacufs.org/services/publications/journal_1999/gilmore.asp adresinden 25.06.2017 tarihinde erişilmiştir.

- Giorgi, A. (2009). *The descriptive phenomenological method in psychology: A modified husserlian approach*. Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Goddard, R. D. & Goddard, Y. L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between teacher and collective efficacy in urban schools. *Teaching and Teacher Education*, 17, 807–818.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H., (2008), İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 20, 1-11.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güven, İ. (2001). Öğretmen yetiştirmenin uluslararası boyutu (UNESCO 45. Uluslar Arası Eğitim Kongresi). *Milli Eğitim Dergisi*, 150.
- Güzel, H., Özdöl, M. F. Ve Oral, İ. (2010). Öğretmen profillerinin öğrenci motivasyonuna etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 241-253.
- Güzel, Ç. İ. ve Berberoğlu, G. (2005). An analysis of the programme for international student assessment 2000: Mathematical literacy data for Brazilian, Japanese and Norwegian students. *Studies in Educational Evaluation*, 31(4), 283- 314.
- Hechanova, R. M., Alampay, R. B. A., and Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 72-78.
- Heim, P. & Chapman, E. N. (1997). *Liderliği öğrenmek*. Tülay Savaşer (çev.). İstanbul: Rota Yayınları.

- Honig, A. S. & Brophy, H. E. (1996). *Talking with your baby: Family as the first school*. Syracuse: Syracuse University Pres.
- Hops, J. & Reschly, D. (2002). Regional differences in school psychology practice. *School Psychology Review*, 31, 11-30.
- Iris, B. & Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301-304.
- Işık, A., Çiltaş, A. ve Baş, F. (2010). Öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 53-62.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- İskenderoğlu, M. (2005). 'Thomas Aquinas'ta Mutluluk' İslam felsefesi. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11,97-120.
- İşlek D. ve Başkan G. (2014). The reconstructions at pre-service teacher training systems in Turkey (1998-2012). *5th World Conference on Educational Sciences - WCES 2013 Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4660 – 4664.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T.A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N., (1999). *Well being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russel Sage.
- Kahyaoğlu, M. ve Yangın, S.(2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki özyeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Kapız, S. Ö. (2001) İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2), 78-89.

- Karabulut, Ö. Ö. ve Özer, M. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Karagözoğlu, G. (2009) Türkiye'de öğretmen yetiştirme uygulamalarına genel bakış. *Eğitimde Yansımalar IX: Türkiye'de Öğretmen Yetiştirmenin Çıkmazı Ulusal Sempozyumu*, 12-13 Kasım, Ankara.
- Karagözoğlu, G.(2008). Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme çıkmazımız. *Çağdaş Eğitim*, 349(1), 37.
- Karaköse T., ve Kocabaş İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (6), 46-57.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi-kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Katkat, D. ve Mızrak, O. (2003). Öğretmen adaylarının pedagojik eğitimlerinin problem çözme becerilerine etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 158, 74-82.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(7), 77-95.
- Kesici, Ş. (2007). Şube rehber öğretmenlerinin görüşlerine göre 6., 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin rehberlik ve danışma ihtiyaçları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 365-385.
- Keyifli, Ş. (2013). Eğitim ve din eğitimi. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 103-126.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu: Tokat ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kocabıyık, Z. ve Çakıcı, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu. *Anatolian Journal of Psychiatry*. 9(3), 132-138.
- Korkmaz, F. ve Görgülü, S. (2010). Hemşirelerin, meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 17(1),1-17.

- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Koustelios, D.A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Köknel, Özcan; *Zorlanan İnsan*, Altın Kitaplar, 4. Basım, İstanbul: 1998, 248.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı (2. Baskı)*. Ankara: Doğuş Matbaacılık
- Kümbetoglu, B. (2005). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. London: Penguin Books.
- Leech, N. L. & Onwuegbuzie, A. J. (2007). An array of qualitative data analysis tools: A call for data analysis triangulation. *School Psychology Quarterly*, 22(4), 557-584.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction' in dunnette, m.p. (ed.) handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- London, M., Crandall, R. & Seals, G. V. (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal Of Applied Psychology*, 62 (3), 328-334.
- Marshall, C. & Rossman, G.B. (1999). *Designing qualitative research (3rd ed.)*. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Marx, E. & Gramer, R.C. (1992). The policy implications of job satisfaction ratings for recruiting and retaining early childhood teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21(4), 229-246.
- Mete. C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Montecinos, C. & Nielsen, L. E. (1997). Gender and cohort differences in university students' decisions to become elementary teacher education majors. *Journal of Teacher Education*, 48(1), 47-54.

- Mountrose, P. (2011). Creating a positive school attitude 10 timely tips for success, <http://www.gettingthru.org/ktips.htm> adresinden 24.06.2017. tarihinde alınmıştır.
- Naz, S., S. Gul & Haq, A.U. (2011). Relationship of work-family conflict with job satisfaction and life satisfaction in high tech industrial employees. *International Journal of Academic Research*, 3(6), 476-480.
- Nazlı, S. (2008). Öğretmenlerin değişen rehberlik hizmetlerini ve kendi rollerini algılamaları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 11-25.
- National Research Council. (1996). *National science education standards*. Washington, DC: National Academy Press.
- Numanoğlu, G. (1999). Bilgi toplumu- eğitim- yeni kimlikler II, bilgi toplumu ve eğitimde yeni kimlikler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(1-2), 346-347.
- Ocak, H. (2012). Kınalızade Ali Efendi'de mutluluk ahlâkı kavramının felsefi temelleri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 115-136.
- Okray Kocabıyık, Z. ve Çakıcı, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu. *Anatolian Journal of Psychiatry*. 9 (3), 132-138.
- Okudan, İ. (2006). *Milli Eğitim Bakanı Tevfik İleri*. Ankara: Türk Ocakları Yayınları.
- Olçay, A. ve Döş, İ. (2009). Ortaöğretimde başarıyı olumsuz etkileyen unsurların öğrenci boyutuyla tespitine yönelik bir uygulama. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 131-155.
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2003). İlköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 36-48.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003) Yaşlılarda yaşam doyumunu. *Geriatrics*, 6 (2):10-74.
- Özmete, E. ve Laleoğlu, A. (2013). İnsani hizmet örgütlerinde sosyal çalışmacıların karşılaştıkları mobbing davranışları ile iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 23-44.
- Papin, L. M. (2005). *Teacher retention and satisfaction among inner-city educators*, Yayınlanmamış doktora tezi, Arizona State University, Arizona.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park London New Delhi: Sage Publications

- Petrescu, I. A. & Simmons, R.(2008). Human resource management practices and workers' job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 29 (7),651-667.
- Pınar R. ve Arıkan S. (1998). *Hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunu ile benlik saygısı ve asertivite ilişkisi*. Uluslararası Katılımlı VI. Ulusal Hemşirelik Kongre Kitabı. Ankara: GATA Hemşirelik Yüksekokulu, 159 - 171.
- Pişkin, M. ve Öner, U. (1999). *Görüşme ilkeleri ve teknikleri*. Ankara: Siyasal Yayıncılık.
- Püsküllüoğlu, A. (1994). *Arkadaş Türkçe sözlük*. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Quinn, C. L., Haggard, C. S. ve Ford, A. B. (2006). Preparing new teachers for leadership roles: a model in four phases. *School Leadership and Management*, 26 (1), 55-68.
- Recepoğlu, E. (2008). Okul müdürlerinin mizah yeteneğinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 74-86.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (1991). *İşletme I-II*. Bursa: Rota Ofset Matbaası.
- Schmitter, A. C. (2003). Life satisfaction in centenarians residing in long-term care. <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html> adresinden 21.06.2017 tarihinde erişilmiştir
- Sönmezer, M. G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Sencer, M. (1989). *Toplumbilimlerinde yöntem*. İstanbul: Beta Basım.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Şişman, M. (2005). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi,
- Stevenson, H. (2007). Restructuring teachers' work and trade union responses in England: Bargaining for change? *American Educational Research Journal*, 44 (2), 224-251.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegema Yayıncılık.

- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sünbül, A. M. (2002). *Bir meslek olarak öğretmenlik: Öğretmenlik mesleğine giriş* (Editör: Demirel, Özcan ve Kaya, Zeki). Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Tarhan, N. (2006). *Kendinizle barışık olmak, duyguların eğitimi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşkaya, S. M. (2012). Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 283-298.
- Tausky, C. (1992). Work is desirable/loathsome: Marx versus Freud. *Work and Occupations*, 19(1), 3-17.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *İçerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Çöp, S. (2010). İşgörenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 3-18.
- Tayfun, A. ve Tekbalkan, M. (2014). Dış kaynaklardan yararlanan otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu: Ankara'da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(1), 63-78.
- Titchen, A. & Hobson, D. (2005). *Phenomenology. B. Somekh, C. Lewin (Edit.)*, *Research methods in the social sciences*. England: Sage Publications.
- Tschannen Moran, M. & Woolfolk Hoy, A. (2001). *Teacher efficacy: Capturing an elusive concept, teaching and teacher education*, Cilt 17, 785–805.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Turan, S. ve Altuğ, S. C. (2008). Öğretmenlerin öğrenci kontrol ideolojileri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 95–113.
- Türk Dil Kurumu. (2012). *Güncel Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Türkben, Y. (2010). Descartes'in ahlâk ve mutluluk anlayışı. *Hikmet Yurdu Düşünce–Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 3(5), 239 – 250.

- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(24), 543-559.
- Tüy, G. (2008). *İlköğretim 1. kademelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 867–878.
- Ulusoy, M. F. ve Görgülü, R. S. (1995). *Hemşirelik esasları-temel kuram, kavram, ilke ve yöntemler (Cilt: 1)*. Ankara: Çağın Ofset.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 193-204.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ile ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Uzun S., Paliç G. ve Akdeniz A. (2013). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin profesyonel öğretmenliğe ilişkin algıları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 128-145.
- Ünal, S. ve Ada, S. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Üstüner, M., Demirtaş, H. ve Cömert, M. (2009). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları (İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği). *Eğitim ve Bilim*, 34(151), 140–155.
- Üstüner, M. (2004). Geçmişten günümüze Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ve günümüz sorunları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (7), 63-82.
- Variş, F. (1978). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: AÜEBF Yayınları
- Watts, G. J. (2013). *Relationship among self-efficacy, social support, job satisfaction, and teacher-related burnout*. Unpublished PhD thesis, Northcentral University, Prescott Valley, Arizona, USA.

- Wolcott, H. (1990). *On seeking–andrejecting–validity in qualitative research*. In E. Eisner and A. Peshkin (Eds.), *Qualitative Inquiry in Education: The Continuing Debate* (pp. 52–121). New York, NY: Teachers College Press.
- Yanikkerem, E., Altınparmak, S. ve Karadeniz, G. (2004). Gençlerin meslek seçimini etkileyen faktörler ve benlik saygıları: *Manisa Sağlık Yüksekokulu örneği*. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 7(2), 60-67.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve iş gören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55(1), 243-264.
- Yıldırım, A., Ünal, A. ve Çelik, M. (2011). Öğretmen kavramına ilişkin öğretmen, yönetici ve müfettiş algılarının analizi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 92-109.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yiğit, H. (2010). *Ergenlerin benlik saygılarının yaşam doyumu ve bazı özlük nitelikleri açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, E. (2011), İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.



EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
Adınız\ Soyadınız:.....	
Okulunuzun Adı:.....	
Çalıştığınız İlçe:.....	
Öğretmenlik Kıdeminiz:.....	
Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.	

Ek 2. Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu**MÜLAKAT SORULARI**

1. İş Mutluluğu Nedir?
2. İş Mutluluğu Önemli Midir? Neden?
3. İşinizden Mutlu Musunuz?
4. İş Mutluluğunu Hangi Faktörler Etkiler?
5. İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Sınıf Öğretmenleri Kişisel Olarak Neler Yapmalıdır?
6. İş Mutluluğunu Arttırmak İçin Etkisi Ve Yetkisi Olan Kişi Ve Kurumlar Neler Yapmalıdır?
7. İş Mutluluğunun Arttırılmasının Ne Gibi Yararları Olur?

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Turgay NALKIRAN
Doğum Yeri: Rize
Doğum Tarihi: 12.02.1982.

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: 19 Mayıs Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi: Amasya Üniversitesi Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi
Bilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

Levy, J. (2019) *Psikolojiniz bozulmasın akıl sağlığınız için bilmeniz gereken her şey*. Turgay Nalkıran (çeviren). Konya: Salon Yayınları.

NALKIRAN TURGAY, BAYAR ADEM (2018). *Sınıf öğretmenlerinin iş mutluluğunu etkileyen faktörler*. 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi (Özet Bildiri/ Sözlü Sunum). Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas, Türkiye.

NALKIRAN TURGAY, BAYAR ADEM (2016). *The effects of the classical vocabulary memorization method on foreign language department students preparing for university entrance examination*. 14. International JTEFS/BBCC Conference (Özet Bildiri/ Sözlü Sunum). Necmettin Erbakan Üniversitesi. Konya, Türkiye.

NALKIRAN TURGAY, BAYAR ADEM (2016). *The determination of the impacts and results of the application "Beginning to Teach English Language at Second Grade at Primary Schools"*. 14. International JTEFS/BBCC Conference (Özet Bildiri/ Sözlü Sunum). Necmettin Erbakan Üniversitesi. Konya, Türkiye.

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl: Sakarya Özel Eğitim Kurumları (2005-2015),
Özel Fen Bilimleri Okulları (2016-2018),
Özel Çözüm Temel Lisesi (2018-2019).
Özel Seviye Okulları (2019-)

İLETİŞİM BİLGİLERİ

E-posta Adresi: turgaynalkiran@gmail.com

