



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 20.07.2022
Published /Yayınlanma 30.09.2022
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Karakaş, E. Daşkın, İ., Kantar, F., Çelenk, K. & Çelenk, İ. (2022). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(87), 1854-1863.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3214>

Emrah KARAKAŞ
<https://orcid.org/0000-0003-1320-5948>
Milli Eğitim Bakanlığı, Adana / TÜRKİYE

İbrahim DAŞKIN
<https://orcid.org/0000-0003-4094-6290>
Milli Eğitim Bakanlığı, Adana / TÜRKİYE

Funda KANTAR
<https://orcid.org/0000-0003-0814-8221>
Milli Eğitim Bakanlığı, Adana / TÜRKİYE

Kudret ÇELENK
<https://orcid.org/0000-0003-3252-1591>
Milli Eğitim Bakanlığı, Adana / TÜRKİYE

İnayet ÇELENK
<https://orcid.org/0000-0003-4846-0850>
Milli Eğitim Bakanlığı, Adana / TÜRKİYE

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ EXAMINATION OF TEACHERS' JOB SATISFACTION LEVELS IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

ÖZET

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin ortaya konması, iş doyum düzeylerini etkileyen olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılmaya çalışılması önemlidir. Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ne olduğunu, öğretmen iş doyum düzeyi ile mesleki bilgilerin (branş, kurum türü, meslek seçimi, mesleki deneyim, kurumdaki görev süresi) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini, demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) ile öğretmen iş doyum düzeyi arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemektir. Çukurova ilçesinde 2020-2021 eğitim öğretim yılında görev yapan 110 öğretmenden elde edilen bulgular ile araştırma sonuçlandırılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, kurum türü, branş, meslek seçimi ile anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürleri; eğitimde istenilen hedeflere ulaşmak, okul başarısını artırmak, öğrencilerinde kalıcı izli davranış değişikliği yapabilmek için öğretmenlerin iş doyum düzeylerini önemsemeli, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yüksek tutmak için gerekli önlemleri almalıdır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, İş doyum, Öğretmen iş doyum.

ABSTRACT

It is important to reveal the factors that affect teachers' job satisfaction levels and to try to eliminate the negative factors that affect their job satisfaction levels. The purpose of this research; what the job satisfaction levels of teachers are, whether there is a significant difference between teacher job satisfaction level and professional knowledge (branch, institution type, choice of profession, professional experience, tenure in the institution), demographic characteristics (age, gender, marital status, education level) and The aim is to examine whether there is a relationship between teacher job satisfaction and the level of job satisfaction.

The research was concluded with the findings obtained from 110 teachers working in the Çukurova district in the 2020-2021 academic year.

Teachers' job satisfaction levels; It was concluded that there is a significant relationship between gender, marital status, type of institution, branch, and choice of profession.

school principals; In order to achieve the desired goals in education, increase school success, and make permanent behavioral changes in students, teachers should care about their job satisfaction levels and take the necessary precautions to keep teachers job satisfaction levels high.

Keywords: Teachers, Job satisfaction, Teacher job satisfaction.

1. GİRİŞ

İş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi olarak tanımlanır. İş doyumunu işinizi yaparken veya isteyken yaşadığınız olumlu bir duygusal tepki olarak da tanımlanabilir. İş doyumunu, çalışanların zihinsel ve bedensel sağlıklarının yanı sıra ruhsal, fizyolojik ve bireysel duygularının belirtisidir.

İş doyumunu anlatmanın bir diğer yöntemi, iş doyumsuzluğunu tanımlamaktır. İş doyumsuzluğu, personelin işinden zevk alma duygusunun yok olmasıdır. İş doyumsuzluğu iş yavaşlatma, düşük verim ya da disiplinsizlik eylemi şeklinde kendini gösterebilir (Pınar, Kamaşak ve Bulutlar, 2008).

İş doyumunun temel noktasını bireysel gereksinimler oluşturmaktadır, bu özellikten dolayı iş doyumunu, iş ortamında bireyin tatmin edilmesi gereken ihtiyaçlarının ne düzeyde tatmin edilmiş olmasına bağlı olarak değişiklik gösterir (Kaynak, 1990). İnsanların genel olarak iş doyumunu yaşamaları, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayabildikleri derece ile orantılıdır. İş doyumunu, fiziki ve mental durumların yanında örgüt hakkında beslenen duygu ve düşüncelere de bağlı olarak gelişmektedir. İnsanlar “iş” dendiğinde iş arkadaşlarını, iş ortamını, maddi kazancını vb. konuları düşünmektedir. Bu faktörlerin karşılanması durumunda insanların iş doyumlarını arttırdığı düşünülebilmektedir. Buna göre, iş doyumuna; kişilerin iş yerinde tatmin olabilmelerinin ve mutluluk hissederek işlerini yapmalarının sağlanması durumunda ulaşıldığı söylenebilir.

İş doyumunun önemi düşünüldüğünde akla sadece kurumlar gelmemelidir. Çalışanlar ile kurumlar arasında karşılıklı uyumun sağlanması ve iş birliği içerisinde olmaları da hesaba katılmalıdır. Kurumların, çalışanlarda sağladıkları iş doyumunu düzeyinin yüksek tutulması, çalışanları psikolojik anlamda iyi hissettirecek ve kurum işleri iyi bir şekilde ilerleyecektir. Karşılıklı tatmin, iş doyumunun önemini yansıtmaktadır (Rice, Gentile ve McFarlin, 1991).

Bazı bilimsel araştırmalar iş doyumunun içsel ve dışsal olarak iki alt boyutundan bahsetmektedir. Ertan (2008), kişinin kendi iç dünyasından gelen ve yapılan işin özüne ait iş doyum şeklini içsel boyut olarak tanımlarken, dışsal boyutu ise cezalandırma ve ödüllendirmelere dayalı doyum türü olarak tanımlamaktadır. Örgütler, doyum seviyesini çalışanların davranışlarına bakarak öngörebilir ve buna göre hareket edebilirler. Örgütlerin çalışanları gözlemleyerek ilerlemeleri daha iyi ilişkiler kurulmasına da yardımcı olacaktır (Samadov, 2006).

Öğretmenlik çağdaş toplumlarda en önemli ve zorlu mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Vesely, Saklofske ve Leschied, 2013). Bu profesyoneller, öğrencilerinin akademik başarılarının yanı sıra sosyal ve duygusal gelişimlerinden sorumlu olarak kabul edilir (Elias ve Arnold, 2006). Öğretmenlerin iş performansı, eğitim hedeflerine ulaşmak için okullarda gerçekleştirdikleri eylemler olarak tanımlanabilir (Hwang, Bartlett, Greben ve Hand, 2017). Bundan dolayı eğitim sistemi içinde gerçekleştirilecek her türlü ileriye dönük, olumlu düzenleme ve değişim doğrudan doğruya öğretmen faktörüne bağlıdır (Yılman, 2006).

Öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenlerin işlerine yönelik duygusal tepkileri olarak kavramsallaştırılabilir (Skaalvik ve Skaalvik, 2011). Performansla ilgili değişkenler üzerindeki yordayıcı etkisinden dolayı, birkaç farklı kültürde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin iş tatmininin eğitim literatüründe merkezi bir ilgi alanı olduğunu göstermektedir (Bogler, 2001; Crossman ve Harris, 2006). İşlerinden memnun olan öğretmenler iş ile daha fazla ilgilenirler (Weiçi, 2007), ekstra rol faaliyetleri üstlenme olasılıkları daha yüksektir (Somech ve Drach-Zahavy, 2000). Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu, öğretim performansının göstergeleri olan öğrencilerin optimal gelişimine ve genel okul başarısına katkıda bulunur (Ostroff, 1992; Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone, 2006).

Öğretmenler iş yaşantılarında sorunlar da yaşayabilmektedir. Öğretmenlerin karşılaştığı sorunlara ekonomik sorunlar, öğrencilerin öğrenme farklılıkları, öğrencilerin öğrenmeye karşı ilgisizlikleri, ebeveyn ilgisizliği, müfredat yoğunluğu, okulun ve sınıfın fiziksel yetersizlikleri ve kötü yönetim örnek olarak gösterilebilir. Bu sorunlar öğretmenlerin motivasyonlarını ve verimliliğini nihayetinde iş doyumlarını etkilemektedir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin ortaya konması, iş doyum düzeylerini etkileyen olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılmaya çalışılması önemlidir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ne olduğunu, öğretmen iş doyum düzeyi ile mesleki bilgilerin (branş, kurum türü, meslek seçimi, mesleki deneyim, kurumdaki görev süresi) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini, demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) ile öğretmen iş doyum düzeyi arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemektir.

2. YÖNTEM

Adana ili Çukurova ilçesinde 2020-2021 eğitim öğretim yılında her kademedede 103 okul ve bu okullarda görev yapan 4105 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın evreni Çukurova ilçesi öğretmenleri oluşturmaktadır, araştırma örneklemini ise bu kurumlarda görev yapan araştırmaya random katılan 110 öğretmenden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin iş düzeylerini belirlemek için, Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin (MSQ) 20 maddelik kısa formunu kullanılmıştır. 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği, 5 dereceli likert tipi bir ölçektir. Ölçekteki her maddeye verilen cevaplar, 1 ile 5 arasında "iş doyumunu düşük" ile "iş doyumunu yüksek" yönünde olacak şekilde sıralanmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçekte yer alan maddeler iş ve çevre koşullarına ait 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler iç ve dış faktörler olarak iki ayrı grupta değerlendirilmiştir.

Araştırmada kişisel bilgi formu kullanılmıştır kişisel bilgi formu; Araştırmada değerlendirmeye alınması planlanan bağımsız değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik mesleki ve kişisel bilgileri içeren 9 sorudan oluşmaktadır.

Elektronik formlar üzerinden katılımcılar davet edilmiş ve 127 form doldurulduğu görülmüştür. Eksik ve hatalı verilerden kaynaklı 17 anket değerlendirilmeye alınmamıştır.

Veriler SPSS 16 istatistik paket programında işlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, okuldaki görev süresine ve mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre farklılaşma durumları bağımsız grup t testi yapılarak; çalıştıkları kurum türüne, yaşına, eğitim durumuna, branşına, mesleki deneyimine göre farklılaşma durumları ise tek yönlü varyans analizi yapılarak hesaplanmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık görülen durumlarda LSD analizi yapılarak anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğu belirlenmiştir.

3. BULGULAR

Tablo.1: Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımına Göre Frekans ve Yüzde Analizi

Cinsiyet	N	\bar{x}
Kadın	61	61,8
Erkek	42	38,2

Tablo 1'de araştırma örneklemini 61'i (%61,8) kadın, 42'si (%38,2) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo.2: Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum Türüne Dağılımına Göre Frekans ve Yüzde Analizi

Çalıştığı Kurum	N	\bar{x}
İlköğretim 1. Kademe	31	28,2
İlköğretim 2. Kademe	20	18,2
Meslek Lisesi	23	20,9
Anadolu Lisesi	16	14,5
Genel Lise	20	18,2
Toplam	110	100,0

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 31'i (%28,2) ilköğretim 1. Kademedede, 23'ü (%20,9) Meslek Lisesi, 20'si (%18,2) ilköğretim 2. Kademedede, 20'si(%18,2) Genel Lisede, 16'sı(%14,5) Anadolu lisesinde çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo.3: Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımının Frekans ve Yüzde Analizi

Branş	N	\bar{x}
Fen Bilimleri	19	17,3
Sosyal Bilimler	21	19,1
Spor Bilimleri	5	4,5
Güzel Sanatlar	10	9,1
Meslek Dersleri	19	17,3
Sınıf Öğretmenliği	36	32,7
Toplam	110	100,0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 36'sı (%32,7) sınıf öğretmenliği, 21'i (%19,1) sosyal bilimler, 19'u (%17,3) fen bilimleri, 19'u (%17,3) meslek dersleri, 10'u (%9,1) güzel sanatlar, 5'i (%4,5) spor bilimleri branşlarında olduğu belirlenmiştir.

Tablo.4: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre Çözümlemesi

		N	\bar{x}	SS	Sd	T	P
İç Faktörler	KADIN	68	40,04	12,344	108	1,903	0,006*
	ERKEK	42	36,69	10,447			
Dış faktörler	KADIN	68	24,97	8,855	108	3,424	0,001*
	ERKEK	42	19,60	6,356			
İŞ DOYUM GENEL	KADIN	68	65,15	19,617	108	2,728	,007*
	ERKEK	42	55,52	14,898			

Tablo 4'ten anlaşıldığı gibi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=65,15$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{x}=55,52$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha yüksektir. İç faktörlere göre kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=40,04$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{x}=36,69$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha yüksektir. ($p<0,05$). Dış faktörlere göre kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=24,97$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{x}=19,60$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha yüksektir.

Tablo.5: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durumuna Göre Çözümlemesi

		N	\bar{x}	SS	Sd	T	P
İç Faktörler	EVLİ	51	36,88	12,534	108	-1,242	,002*
	BEKAR	59	39,68	11,069			
Dış Faktörler	EVLİ	51	20,39	6,969	108	-3,048	,003*
	BEKAR	59	25,10	8,930			
İŞ DOYUM GENEL	EVLİ	51	57,71	18,000	108	-2,014	,047*
	BEKAR	59	64,73	18,447			

Tablo 5'ten anlaşıldığı gibi, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bekar öğretmenlerin ($\bar{x}=64,73$) evli öğretmenlere göre ($\bar{x}=57,71$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha yüksektir. İç faktörlere göre bekar öğretmenlerin ($\bar{x}=39,68$) evli öğretmenlere göre ($\bar{x}=36,88$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha yüksektir. Dış faktörlere göre bekar öğretmenlerin ($\bar{x}=25,10$) evli öğretmenlere göre ($\bar{x}=20,39$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha yüksektir.

Tablo.6: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Kurum Türüne Göre Çözümlemesi

		N	\bar{x}	SS
İç faktörler	İLKÖĞRETİM BİRİNCİ KADEME	31	42,32	10,818
	İLÖĞRETİM İKİNCİ KADEME	20	37,00	12,674
	MESLEK LİSESİ	23	33,74	12,910
	ANADOLU LİSESİ	16	37,38	10,039
	GENEL LİSE	20	38,40	11,482
Dış faktörler	İLKÖĞRETİM BİRİNCİ KADEME	31	23,94	7,211
	İLÖĞRETİM İKİNCİ KADEME	20	22,20	9,146
	MESLEK LİSESİ	23	20,83	8,664
	ANADOLU LİSESİ	16	23,06	9,059
	GENEL LİSE	20	23,30	8,688
İŞ DOYUM GENEL	İLKÖĞRETİM BİRİNCİ KADEME	31	66,65	15,810
	İLÖĞRETİM İKİNCİ KADEME	20	59,95	21,117
	MESLEK LİSESİ	23	58,35	20,239
	ANADOLU LİSESİ	16	59,38	17,130
	GENEL LİSE	20	61,60	17,736

Öğretmenlerin çalıştığı kurum türüne göre iş doyumlarının toplam puanı arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Anova sonuçları Tablo 7'de verilmiştir:

Tablo.7: Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Türüne Göre İş Doyumlarının Anova Sonuçları

	VARYANS KAYNAĞI	KARELER TOPLAMI	Sd	KARELER ORTALAMASI	F	P	AÇIKLAMA
İç Faktörler	GRUPLAR İÇİ	930,205	4	232,551	1,714	,005	p<0,05 Fark anlamlı
	GRUPLAR ARASI	14245,759	105	135,674			
Dış Faktörler	GRUPLAR İÇİ	194,751	4	48,688	,685	,021	p<0,05 Fark anlamlı
	GRUPLAR ARASI	7465,513	105	71,100			
İŞ DOYUM GENEL	GRUPLAR İÇİ	1925,604	4	481,401	1,429	,043	p<0,05 Fark anlamlı
	GRUPLAR ARASI	35361,814	105	336,779			

Tablo 7'den anlaşıldığı gibi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde iç ve dış faktörler ile genel iş doyumuna göre öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) farklılaşmaktadır.

Tablo 6'da görüldüğü gibi iç faktörlere göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında ilköğretim 1. Kademedeki görev yapan öğretmenlerin içsel faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=42,32$), diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla genel lisede çalışan öğretmenlerin içsel faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=38,40$), Anadolu lisesinde çalışanlar ($\bar{x}=37,74$), ilköğretim 2. Kademedeki çalışanlar ($\bar{x}=37,00$) son olarak Meslek lisesinde çalışanlar ($\bar{x}=33,38$) olarak bulunmuştur.

Dış faktörlere göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında ilköğretim 1. Kademedeki görev yapan öğretmenlerin içsel faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=23,94$) diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin içsel faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=23,83$), Anadolu lisesinde çalışanlar ($\bar{x}=23,30$), ilköğretim 2. Kademedeki çalışanlar ($\bar{x}=22,20$) son olarak Meslek lisesinde çalışanlar ($\bar{x}=20,06$) olarak bulunmuştur.

İş doyum genelle göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında ilköğretim 1. Kademedeki görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ($\bar{x}=66,65$), diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla genel lisede çalışan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ($\bar{x}=61,60$), Anadolu lisesinde çalışanlar ($\bar{x}=59,35$), ilköğretim 2. Kademedeki çalışanlar ($\bar{x}=59,95$) son olarak Meslek lisesinde çalışanlar ($\bar{x}=58,38$) olarak bulunmuştur.

Tablo.8: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Yaşa Göre Çözümlemesi

	Yaş	N	\bar{x}	SS
İÇSEL DOYUM	20-25	36	36,47	13,950
	26-30	43	39,23	10,715
	31-40	27	40,52	9,909
	41+	4	32,00	13,441
DIŞSAL DOYUM	20-25	36	23,64	10,889
	26-30	43	23,35	6,708
	31-40	27	21,78	7,250
	41+	4	19,50	6,952
İŞ DOYUMU GENEL	20-25	36	60,17	23,295
	26-30	43	62,65	15,778
	31-40	27	62,44	14,836
	41+	4	54,00	24,125

Tablo 8'de görüldüğü gibi iç faktörlere göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında 31-40 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin içsel faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=40,52$) diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla 26-30 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin içsel faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=39,23$), 20-25 yaş aralığında görev yapanlar ($\bar{x}=36,47$), 41+ yaş aralığında görev yapanlar ($\bar{x}=32,00$) olarak bulunmuştur.

Dış faktörlere göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında 20-25 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin dış faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=23,64$), diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla 26-30 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin faktörlere dayalı iş doyumlarının ($\bar{x}=21,78$), 31-40 yaş aralığında görev yapanlar ($\bar{x}=21,78$), 41+ yaş aralığında görev yapanlar ($\bar{x}=19,50$) olarak bulunmuştur.

İş doyum toplam puana göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında 26-30 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ($\bar{x}=62,65$),

diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla 31-40 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ($\bar{x}=62,44$), 20- 25 yaş aralığında çalışanlar($\bar{x}=60,17$), 41+ yaş aralığında çalışanlar($\bar{x}=54,00$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaş aralığına göre iş doyumlarının toplam puanı arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Anova sonuçları Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo.9: Öğretmenlerin Yaş Aralığına Göre İş Doyumlarının Anova Sonuçları

	VARYANS KAYNAĞI	KARELER TOPLAMI	Sd	KARELER ORTALAMASI	F	P	AÇIKLAMA
İç Faktörler	GRUPLAR İÇİ	448,576	3	149,525	1,076	,362	p>0.05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	14727,387	106	138,938			
Dış Faktörler	GRUPLAR İÇİ	108,524	3	36,175	,508	,678	p>0.05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	7551,740	106	71,243			
İŞ DOYUM GENEL	GRUPLAR İÇİ	369,984	3	123,328	,354	,786	p>0.05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	36917,434	106	348,278			

Tablo 9’dan anlaşıldığı gibi öğretmenlerin iç ve dış faktörlere ile iş doyumunu genel düzeyleri öğretmenlerin yaş aralıklarına değişkeninde istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p>0.05$) farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin buldukları yaş aralıkları iş doyum düzeylerini etkilememektedir.

Tablo.10: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Eğitim Düzeylerine Göre Çözümlemesi

		N	\bar{x}	SS	Sd	T	P
İç faktörler	LİSANS	103	38,31	12,054	108	-,242	,810
	YÜKSEK LİSANS	7	39,43	7,613			
Dış faktörler	LİSANS	103	22,96	8,550	108	,205	,838
	YÜKSEK LİSANS	7	22,29	5,794			
İŞ DOYUM GENEL	LİSANS	103	61,42	19,057	108	-,120	,905
	YÜKSEK LİSANS	7	62,29	6,291			

Tablo 10’den anlaşıldığı gibi öğretmenlerin iç ve dış faktörler ile iş doyumunu genel düzeylerinde eğitim düzeyleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p>0,05$). İç faktörlere göre yüksek lisans eğitimi olan öğretmenlerin ($\bar{x}=39,43$) lisans eğitimi olan öğretmenlere göre ($\bar{x}=38,31$) iş doyum düzeyleri daha yüksektir ancak aralarında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Dış faktörlere göre lisans eğitimi olan öğretmenlerin ($\bar{x}=22,96$) yüksek lisans eğitimi olan öğretmenlere göre ($\bar{x}=22,29$) iş doyum düzeyleri daha yüksektir ancak aralarında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$). İş doyumunu genel faktörlere göre yüksek lisans eğitimi olan öğretmenlerin ($\bar{x}=62,29$) lisans eğitimi olan öğretmenlere göre ($\bar{x}=61,42$) iş doyum düzeyleri daha yüksektir ancak aralarında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Tablo.11: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Branşa Göre Çözümlemesi

		N	\bar{x}	SS
İç faktörler	FEN BİLİMLERİ	19	33,05	12,673
	SOSYAL BİLİMLER	21	32,19	15,403
	SPOR BİLİMLERİ	5	30,00	13,730
	GUZEL SANATLAR	10	41,90	8,800
	MESLEK DERSLERİ	19	38,84	12,606
	SINIF ÖĞRETMENLİĞİ	36	40,44	10,724
Dış faktörler	FEN BİLİMLERİ	19	22,26	9,128
	SOSYAL BİLİMLER	21	21,24	12,292
	SPOR BİLİMLERİ	5	31,20	7,396
	GUZEL SANATLAR	10	24,70	5,736
	MESLEK DERSLERİ	19	24,53	8,058
	SINIF ÖĞRETMENLİĞİ	36	23,03	7,557
İŞ DOYUMU GENEL	FEN BİLİMLERİ	19	52,53	16,338
	SOSYAL BİLİMLER	21	51,05	21,299
	SPOR BİLİMLERİ	5	61,20	18,404
	GUZEL SANATLAR	10	67,00	12,763
	MESLEK DERSLERİ	19	59,05	17,853
	SINIF ÖĞRETMENLİĞİ	36	63,81	15,646

Öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumlarının toplam puanı arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Anova sonuçları Tablo 12’de verilmiştir:

Tablo.12: Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumları Anova Sonuçları

	VARYANS KAYNAĞI	KARELER TOPLAMI	Sd	KARELER ORTALAMASI	F	P	AÇIKLAMA
İç faktörler	GRUPLAR İÇİ	2631,115	5	526,223	1,765	,126	p>0,05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	31003,075	104	298,106			
Dış faktörler	GRUPLAR İÇİ	1172,088	5	234,418	2,972	,015	p < 0,05 Fark anlamlı
	GRUPLAR ARASI	8204,103	104	78,886			
İŞ DOYUM GENEL	GRUPLAR İÇİ	369,984	3	123,328	,354	,786	p>0,05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	36917,434	106	348,278			

Tablo 12'ye göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri dış faktörlerde öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) farklılaşmaktadır. Dış faktörlere göre yapılan değerlendirmelerde spor bilimleri branşında yer alan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer tüm branşlarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, sosyal bilimleri branşında yer alan öğretmenlerin ise en düşük iş doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Spor bilimleri branşından sonra en yüksek iş doyumuna sahip olan öğretmenler güzel sanatlar öğretmenliği branşında yer almaktadırlar. Buna göre spor bilimleri ve güzel sanatlar öğretmenliği branşında görev yapan öğretmenlerin diğer branşlarda görev yapan öğretmenlere göre yaptıkları işten daha fazla doyum sağladıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 12'ye göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri genel iş doyum düzey faktöründe öğretmenlerin branşlarına anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$). İş doyum genele göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında güzel sanatlar öğretmenlerinin genel iş doyumları ($\bar{x}=67,00$), diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra spor bilimleri öğretmenleri genel iş doyumları ($\bar{x}=61,20$), en son olarak da sosyal bilimler öğretmenleri ($\bar{x}=51,05$) genel iş doyumları gelmektedir.

Tablo.13: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Meslek Seçimine Göre Çözülmesi

		N	\bar{x}	SS	Sd	T	P
İç faktörler	EVET	99	37,81	12,675	108	2,092	,039*
	HAYIR	11	29,45	11,387			
Dış faktörler	EVET	99	29,65	9,503	108	-488	,026*
	HAYIR	11	24,09	7,106			
İŞ DOYUM GENEL	EVET	99	61,16	17,938	108	,990	,047*
	HAYIR	11	55,64	13,411			

Tablo 13'ten anlaşıldığı gibi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde iç, dış faktörlerde ve genel iş doyum düzeylerinde meslek seçimlerini kendi istekleri ile yapıp yapmadıklarına göre anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık bulunmaktadır. İç faktörlere göre mesleğini kendi isteği ile seçen öğretmenlerin ($\bar{x}=37,81$) mesleğini kendi isteği ile seçmeyen öğretmenlere göre ($\bar{x}=29,45$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha olumludur.

Dış faktörlere göre mesleğini kendi isteği ile seçmeyen öğretmenlerin ($\bar{x}=24,09$) kendi isteği ile seçen öğretmenlere göre ($\bar{x}=26,65$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha düşüktür.

İş doyumunu genel faktörlere göre mesleğini kendi isteği ile seçen öğretmenlerin ($\bar{x}=61,16$) mesleğini kendi isteği ile seçmeyen öğretmenlere göre ($\bar{x}=55,64$) iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı seviyede ($p<0,05$) daha olumludur. Yaptıkları iş sonucunda mesleğini kendi isteği ile seçen öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna ulaştıkları söylenebilir.

Tablo.14: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Deneyime Göre Çözülmesi

	Mesleki Deneyim	N	\bar{x}	SS
İç faktörler	1-5 YIL	54	36,41	13,293
	6-10 YIL	35	37,51	12,624
	11-20 YIL	19	37,74	12,692
	21+	2	35,50	2,121
Dış faktörler	1-5 YIL	54	25,33	10,870
	6-10 YIL	35	24,37	7,146
	11-20 YIL	19	23,79	8,483
	21+	2	27,00	5,657
İŞ DOYUMU GENEL	1-5 YIL	54	59,78	19,470
	6-10 YIL	35	61,97	15,394
	11-20 YIL	19	60,26	17,259
	21+	2	62,50	3,536

Tablo 14'te görüldüğü gibi, iş doyumu genel faktörlere göre öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında 21 ve üzeri yıl mesleki deneyimi olan öğretmenlerin iş doyumlarının ($\bar{x}=62,50$) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla 6- 10 yıl mesleki deneyimi olan öğretmenlerin iş doyumlarının ($\bar{x}=61,97$), 11-20 yıl mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ($\bar{x}=60,26$), 1-5 yıl mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ($\bar{x}=59,78$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre iş doyumların toplam puanı arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Anova sonuçları Tablo 15'te verilmiştir:

Tablo.15: Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre İş Doyumlarının Anova Sonuçları

	VARYANS KAYNAĞI	KARELER TOPLAMI	Sd	KARELER ORTALAMASI	F	P	AÇIKLAMA
İç faktörler	GRUPLAR İÇİ	42,954	3	14,318	,086	,968	p>0,05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	17687,964	106	166,868			
Dış faktörler	GRUPLAR İÇİ	50,862	3	16,954	,193	,901	p>0,05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	9325,329	106	87,975			
İŞ DOYUM GENEL	GRUPLAR İÇİ	111,702	3	37,234	,118	,950	p>0,05 Fark anlamsız
	GRUPLAR ARASI	33522,489	106	316,250			

Tablo 15'te öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre iş doyum düzeylerinde iç faktörlere, dış faktörlere ve genel iş doyumuna göre istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır ($P>0,05$). Öğretmenlerin mesleki deneyimleri iş doyumlarını etkilememektedir.

Tablo.16: Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okuldaki Görev Süresine Göre Çözümlemesi

		N	\bar{x}	SS	Sd	T	P
İç faktörler	1-5 YIL	97	37,03	13,190	108	,130	,897
	6-10 YIL	13	36,54	9,252			
Dış faktörler	1-5 YIL	97	25,19	9,649	108	1,222	,224
	6-10 YIL	13	21,85	5,080			
İŞ DOYUM TOPLAM	1-5 YIL	97	60,97	18,210	108	,585	,560
	6-10 YIL	13	57,92	11,878			

Tablo 16'ya göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde iç faktörlerde, dış faktörlerde iş doyumunu genel faktörlere göre okuldaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Genel iş doyum düzeyinde grupların aritmetik ortalamasına bakıldığı zaman 1-5 yıl okulda görev süresi olan öğretmenlerin ($\bar{x}=60,97$) okulda görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden ($\bar{x}=57,92$) daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği bu çalışmada ulaşılan sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

- 1) Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmelerde kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Yaptıkları iş sonucunda kadın öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna ulaştıkları görülmüştür.
- 2) Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmelerde evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
- 3) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim birinci kademedeki görev yapan öğretmenlerinin iç, dış ve genel faktörlere dayalı iş doyum düzeylerinin diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. İç, dış ve genel faktörlere dayalı iş doyum düzeylerinde Meslek Lisesi en düşük doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür. İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinin diğer kurumlarda görev yapan öğretmenlere göre yaptıkları işten daha fazla doyum sağladıklarını söylemek mümkündür.
- 4) Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaş durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Anlamlı bir farklılık görülmemesine grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında 26- 30 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ($\bar{x}=62,65$), diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonra sırasıyla 31- 40 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumlarının ($\bar{x}=62,44$), 20- 25 yaş aralığında çalışanlar ($\bar{x}=60,17$) ve son olarak en düşük iş doyum düzeyine 41+ yaş aralığında çalışanlar ($\bar{x}=54,00$) olarak

bulunmuştur. 26-30 yaş aralığında yer alan öğretmenlerinin diğer yaş aralıklarında yer alan öğretmenlere göre yaptıkları işten daha fazla doyum sağladıklarını söylemek mümkündür.

5) Öğretmenlerin, iş doyum düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemesine rağmen grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında yüksek lisans eğitimi olan öğretmenlerin ($\bar{x}=62,29$) lisans eğitimi olan öğretmenlere göre ($\bar{x}=61,42$) yaptıkları işten daha fazla doyum sağladığı, lisansüstü eğitim görmüş olan öğretmenlerin ise yaptıkları işten diğer öğretmenlere göre daha az doyum sağladığı görülmüştür.

6) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Dış faktörlere göre yapılan değerlendirmelerde spor bilimleri branşında yer alan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer tüm branşlarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, sosyal bilimleri branşında yer alan öğretmenlerin ise en düşük iş doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Spor bilimleri branşından sonra en yüksek iş doyumuna sahip olan öğretmenler güzel sanatlar öğretmenliği branşında yer almaktadırlar. Buna göre spor bilimleri ve güzel sanatlar öğretmenliği branşında görev yapan öğretmenlerin diğer branşlarda görev yapan öğretmenlere göre yaptıkları işten daha fazla doyum sağladıklarını söylemek mümkündür.

7) Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde meslek seçimlerini kendi istekleri ile yapıp yapmadıklarına göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmelerde mesleğini kendi isteği ile seçen öğretmenlerin, mesleğini kendi isteği ile seçmeyen öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Yaptıkları iş sonucunda mesleğini kendi isteği ile seçen öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna ulaştıkları söylenebilir.

8) Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde mesleki deneyim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumları açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında 21 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan öğretmenlerin yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Mesleki deneyim süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler en fazla iş doyum düzeyine sahip olmalarına rağmen örnekleme yer alan oranının azlığı dikkat çekmektedir. Bu farklılık öğretmenlerin emeklilik süresi dolduğunda emekliye ayrılarak özel eğitim kurumlarında daha iyi ücretlerle ve ek gelir elde etmek için çalışmayı tercih etmesinin getirdiği sonuçlar arasındadır.

9) Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde okul deneyim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Grupların aritmetik ortalamasına bakıldığı zaman 1-5 yıl okulda görev süresi olan öğretmenlerin okulda görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

5. ÖNERİLER

Bu çalışma öğretmenlerin iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemektedir. Öğretmenlik, öğretmenlik için yapılan tanımların toplamından fazla bir meslektir. Eğitimde istenilen hedeflere ulaşmada ilk değişkenler öğretmen ve öğrenci performanslarıdır. İş doyumunu yüksek öğretmen, motivasyon ve verimi yüksek olacağından hedeflere ulaşmada kararlı olacaktır.

Okul müdürleri kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini önemsemeli, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yüksek tutmak için gerekli önlemleri almalıdır.

Sonraki araştırmacı için, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri, öğretmenlerin iş doyumunu artıracak etkenleri ve sınıf içi etkileşimlerin öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini, kurum kültürünün öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkilerini çalışması önerilir.

KAYNAKLAR

- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational administration quarterly*, 37(5), 662-683.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of school psychology*, 44(6), 473-490.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Elias, M. J. & Arnold, H. (Eds.). (2006). *The educator's guide to emotional intelligence and academic achievement: Social-emotional learning in the classroom*. Corwin Press.

- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Hwang, Y. S., Bartlett, B., Greben, M., & Hand, K. (2017). A systematic review of mindfulness interventions for in-service teachers: A tool to enhance teacher wellbeing and performance. *Teaching and Teacher Education*, 64, 26-42.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi* (2. bs.). İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of applied psychology*, 77(6), 963.
- Pınar, İ., Kamaşak, R. & Bulutlar, F. (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 151-166.
- Rice, R. W., Gentile, D. A. & McFarlin, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 76(1), 31-39
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659.
- Vesely, A. K., Saklofske, D. H. & Leschied, A. D. (2013). Teachers-The vital resource: The contribution of emotional intelligence to teacher efficacy and well-being. *Canadian Journal of School Psychology*, 28(1), 71-89.
- Weiqi, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education & Society*, 40(5), 17-31.
- Yılman, M. (2006). *Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Temelleri*. 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.