



Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Tutumları İle İş Tatminleri (Doyumları) Arasındaki İlişkilerin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*

Examination Of The Relationship Between Teachers' Attitudes Towards Professional Development And Their Job Satisfaction According To Various Variables

ÖZET

Bu çalışma, Sivas İli'ndeki ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, nicel araştırma ve ilişkisel tarama yöntemini kullanarak ilkököl ve ortaokul branş ve sınıf öğretmenlerinin verilerini toplamayı hedeflemektedir. Toplamda 277 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından mesleki gelişime yönelik tutum ölçeği ve iş tatmini ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları yanı sıra karşılaştırmalı analizler için t-testi ve ANOVA, ilişkisel analizler için ise Pearson Momentler Çarpımı korelasyon tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına dayanarak bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Çalışma, Nicel Araştırma, Öğretmen

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between attitudes towards professional development and job satisfaction of teachers working in primary and secondary schools in Sivas Province according to various variables. The research aims to collect data from primary and secondary school branch and classroom teachers by using quantitative research and relational survey method. A total of 277 teachers participated in the study. The research data were collected by the researcher using attitude towards professional development scale and job satisfaction scale. In the analysis of the data, percentage, frequency, arithmetic mean and standard deviation calculations as well as t-test and ANOVA for comparative analyses and Pearson Product Moment correlation technique for relational analyses were used. Based on the results of the research, some suggestions were presented.

Keywords: Professional Study, Quantitative Research, Teacher

Ağcağül Arslan¹
Yıldıran Yılmaz²
Melis Duman³
Ufuk Kandur⁴
Yusuf Özdemir⁵

How to Cite This Article

Arslan, A., Yılmaz, Y., Duman, M., Kandur, U. & Özdemir, Y. (2023). "Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Tutumları İle İş Tatminleri (Doyumları) Arasındaki İlişkilerin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(72): 3780-3793. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.70678>

Arrival: 14 May 2023
Published: 30 June 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

GİRİŞ

Sosyal düzenin sağlanabilmesi için mesleklere duyulan ihtiyaç şüphesiz önemli bir yere sahiptir. Biz insanlar topluma ait varlıklar olarak bu toplumsal düzenin sağlanmasında önemli bir yere sahibiz. Yine meslek seçimi de hem toplumsal hem de kişisel olarak hayatımızda kritik öneme sahiptir. Meslek seçiminde toplumun ihtiyacı, kişisel tercihlerimiz, aldığımız eğitimler, hitap ettiğimiz topluluk, mesleki olarak gelişim çabalarımız ve gayretlerimiz, mesleğimizi icra ederken göstermiş olduğumuz performansımız son derece önemlidir. Çağa uygun bir eğitim alanlarında uzman eğitimcilerle yani profesyonel bir öğretmen kadrosuyla var olabilir (Elçiçek ve Yaşar, 2016).

Her meslek toplumumuzda ayrı bir ihtiyaç ve ayrı bir gereksinimdir. Fakat mesleklerin temeline bakıldığında bütün mesleklerin eğitimle bağlantılı olduğu aşikardır. Eğitimin toplumsal olarak her anlamda tamamlayıcı ve gelişimsel bir rolü vardır. Her alanda bu tamamlayıcı ve gelişimsel rolü öğretmenlik mesleği üstlenmektedir. Eğitim alanının bireysel günü oluşturan eğitimciler bu mesleği gerçekleştirirken ve farklılaşan sosyal ihtiyaçlar yönünde insanlar yetiştirirken kritik görev ve sorumluluk alırlar (Rüzgar, 2010).

Her mesleğin kolaylıkları olduğu kadar zorlukları da vardır. İnsan sevdiği mesleği yapıp zaman mesleği icra etme koşulları ne kadar zor olursa olsun çoğu şeyin üstesinden gelir. Öğretmenlik mesleği de bir gönül işidir. Biz öğretmenler mesleğimize hiçbir zaman bir memuriyet gözüyle bakmayız. İnsan yetiştirmek ve bu insanın her yönden olumlu bir insan olması yönündeki gayretimiz ve çabamız bütün özverimizle gerek meslek yaşamımızda gerekse meslek yaşamı dışında devam eder. Mesleğimizi en güzel şekilde icra etmeye çalışırken

* Bu çalışma tezsiz yüksek lisans proje ödevinden türetilmiştir.

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Sivas, Türkiye

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Sivas, Türkiye

³ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, İzmir, Türkiye

⁴ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Sivas, Türkiye

⁵ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Sivas, Türkiye

her meslekte olduğu gibi çeşitli zorluklarla karşılaşırız. Bir başka ifadeyle istenilen seviyede özelliklere sahip öğretmen yetiştirmek ve eğitim sistemine kazandırmak yeterli olmamakta, öğretmenlerin meslekleri süresince de bu sürece devam etmek gerekmektedir (Güneş, 2016).

İş tatmini oluşumunda, verimli çalışma için aşağıdaki koşulların sağlanması önemlidir: terfi ve kariyer fırsatları, uygun çalışma ortamı, adil ve yeterli ücret, sosyal haklar ve diğer benzeri faktörler. Tüm bu şartlar, öğretmenlik mesleğinde çalışanlar için de gereklilik arz etmektedir (Dağ, 2010).

Mesleki gelişim konusunda mesleki gelişime yönelik tutum da gelişim konusunda bizleri güzel veya olumlu olmayan yönde etkileyebilmektedir. Görevde gelişim alanında olumlu bakış sergilemek motivasyon, mesleki verimi, alacağımız iş tatminini önemli derecede etkilemektedir. Mesleki gelişim kişinin kendi isteği, ilgisi, kendi koşullarına bağlı olduğu kadar mesleki gelişim amacıyla tasarlanan programların içeriği de kişinin mesleki gelişime karşı tutumunu etkilemektedir. Mesleki gelişimin istenen seviyede fayda sağlanabilmesi için kurum, hedef kitle ve program olmak üzere üç bileşene birlikte dikkat edilmesi gerekir. Bu sürecin verimli olabilmesinin ilk şartlarından biri şüphesiz ki kurumlardır (Ercan, 2010).

Mesleki gelişim programları hazırlanırken yöneticilere de önemli görevler düşmektedir. Öğretmenin eğitim-öğretimde önemli bir yere sahip olması, onun ihtiyaçlarını da dikkate almayı gerektirir. Bu sebeptendir ki, tüm eğitim kurumlarında olduğu gibi insanları yaşama hazırlayan ilkokullarda, eğitimciler meslektaşlarıyla ilişkilerinde pozitif iklimin oluşturulması eğitimcilerin önceden tespit edilen amaçlar çerçevesinde motivasyon sağlamalarında kurum yöneticilerine çok fazla görev düşmektedir (Rüzgar, 2010). Kurum ve yöneticiler dışında bireyin kişisel özelliklerine de (kıdem, yaş, cinsiyet, branş) mesleki gelişim programları hazırlanırken bunlara da dikkat edilmesi son derece önemlidir.

Her meslek dalının gelişime önem vermesi gerekmektedir. Fakat öğretmenlik mesleği mesleki gelişim bakımından çok daha önem arz eder. Hangi alanda olursa olsun mesleki gelişim için öğretmenlerin mesleki anlamda maddi, mesleğini icra ederken psikolojik, araç-gereç(donanım) ,mesleki gelişim alanlarına olan ilgi-tutum, mesleki gelişime ulaşılabilirlik anlamında çeşitli şartların yeterli olması alanındaki gelişimlerin de istenilen düzeyde kişiye yarar sağlayacağı ve mesleki gelişimde arzu edilen sonuca kolayca ulaşılabilmesini sağlar. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde istenilen seviyede olması öğrencilere de yansıtacak öğretmen sınıf içerisinde öğretimimin niteliği artacak dolayısıyla bu durum öğrenci başarısının da artmasına sebep olacaktır (Bozkuş, 2018).

Mesleki gelişimde sadece iş tatmini ve mesleğine karşı olan tutumun dışında başka değişkenleri de incelemek gerekir. Kendi alanında gelişmeyen, aynı yöntem-teknik ve aynı şekilde aynı kalıpta mesleğini yapmak bir süre sonra bizimde iş tatminimizi etkileyecek motivasyonumuzun düşmesine neden olacaktır. Fakat mesleğimizde gelişime açık olmak, değişen ve gelişen yeniliklere açık olmak, farklı alanlardaki gelişmeleri kendi alanımızda uygulamak amaçlı eğitimler almak mesleğimizdeki iş tatminimizi ve mesleki performansımızı arttıracaktır. Öğretmen gelişimi için mesleki gelişim ön şarttır. Bu nedenle eğitimde niteliğin artırılmasında mesleki gelişim önemli bir yere sahiptir (Eroğlu, 2016).

Bu araştırmanın amacı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre ve iş tatmini kriterlerine göre incelenmesidir.

Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerin iş tatminleri hangi düzeydedir?
4. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?
5. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?
6. Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?

7. Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?
8. Öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ile mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu çalışma ile mesleki gelişim konusunda nasıl ve neler yapılabileceği, nasıl programlar oluşturulabileceği, bu programların uygulanırken nelere dikkat edileceği üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin mesleki gelişimde verim düzeyini arttırmak için hangi etkenlerin etkili kullanılacağı bu araştırmada incelenmiş ve bu konunun önemi fark edilmiştir. Teknolojik gelişmeler birçok alanda olduğu gibi, eğitim alanında da çok etkisi olmakta, eğitim alanı, bu değişen teknolojik ilerlemelerle hızla değişip gelişmekte ve dönüşmektedir.

Mesleki gelişim sürekli olması gereken bir süreçtir. Süreklilik arz etmemesi ya da yarıda bırakılması da gelişimi olumsuz yönde etkileyecektir. Gelişimin sürekli olması kişisel etkinin olduğu kadar örgütsel etkinin de göz önünde bulunduğu ve örgütselliğinde önemli olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu konuda insan etkeninin örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesindeki görevinin fark edilmesiyle birlikte çalışanların işten elde ettikleri tatmin de önemli duruma gelmiştir (Çanak, 2014).

Mesleki yönden gelişim amacıyla biz öğretmenlere verilen seminer, kurs vb. gibi eğitimler bu araştırmada elde edilen veriler dikkate alınarak yapılırsa amacına ulaşacağı öngörülmektedir. Öğretmenlerin bilgi birikimleri ve mesleki becerileri görevlerini başarılı bir şekilde yapmaları konusunda olumlu etkisi olacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik tutumları ile iş tatminlerini etkileyen değişkenleri incelemek amacıyla nicel bir yaklaşım olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını belirlemeyi amaçlayan bir tarama yaklaşımıdır. Bu modelde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği ve birlikte değişim varsa nasıl bir ilişki olduğu araştırılmaktadır (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Yapılan çalışma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Sivas ilinde bulunan ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan ve sınıf ve branş öğretmenlerine toplamda 277 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme ile sınıf ve branş öğretmenlerine ulaşılmış olup, okullardaki 277 öğretmen anketi doldurmuştur. Evren kapsamında araştırma yapılacak okullardaki tüm öğretmenlere ölçme araçları gönderilmiştir. Öğretmenler anketleri eksiksiz doldurmuştur. Bu araştırmaya bakıldığında yeterince öğretmene ulaşıldığı söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öncelikle literatür taranmış, çalışmanın kavramsal çerçevesi bu şekilde oluşturulmuştur. Sonra ilişkisel tarama yöntemine göre elde edilen verilerin ölçme araçlarıyla elde edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik tutumları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenler belirlenmiş, bu değişkenlere yönelik kullanılacak tutum ölçeği ve iş tatmini ölçeği belirlenmiş ve uygulanmıştır.

Araştırmada, katılımcıların iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla bir anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım, katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koyan altı soruyu içermektedir. Bu sorular cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, çalışma yılı ve unvan gibi bilgileri sormaktadır.

İkinci kısım ise katılımcıların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla kullanılan "İş Tatmini Ölçeği"ni içermektedir. Bu ölçek, Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilmiş olup, daha kısa bir versiyonu kullanılmıştır. Ölçek, 10'lu likert tipi derecelendirme (0 - Kesinlikle katılmıyorum ve 10 - Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilmektedir. Bazı çalışmalarda ise maddelerin 5'li likert tipi derecelendirme (1 - Kesinlikle katılmıyorum ve 5 - Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirildiği belirtilmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.87 olarak hesaplanmıştır.

Ayrıca, araştırmada "Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği" adlı başka bir ölçek daha kullanılmıştır. Bu ölçek, katılımcıların mesleki gelişime yönelik tutumlarını değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipi derecelendirme (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden yanıtlanmaktadır.

Ölçek analizi sonuçlarına göre, Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği'nde 11 maddenin birden çok faktörde yer aldığı belirlenmiştir. Bu maddeler, yakın yük değerlerine sahip oldukları için analizden çıkarılmış ve her madde çıkarıldığında analiz işlemi tekrarlanmıştır. Sonuç olarak, ölçek üç alt boyuta ayrılarak toplamda 31 madde içermektedir. İlk alt boyutta 15 madde (Mesleki Gelişimden Zevk Alış), ikinci alt boyutta 11 madde (Mesleki Gelişimi Önemseme) ve üçüncü alt boyutta 5 madde (Mesleki Gelişime Yönelik Direnç) yer almaktadır. Ölçeğin genel güvenirlik katsayısı 0.94, alt boyutlara ait güvenirlik katsayıları ise sırasıyla 0.93, 0.88 ve 0.73 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan İş Tatmini Ölçeği ve Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği ve alt boyutlarının güvenirlik analizleri yapılmıştır. Cronbach's alpha değerlerinin 0.70 üzerinde olması beklenmektedir ve bu çalışmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutların güvenirlik düzeyinin yeterli olduğu bulunmuştur (Pallant, 2020).

Tablo 1: İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçek ve alt boyutları	Cronbach's Alpha	n
İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)	0,841	5
Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ)	0,940	31
Mesleki gelişimden zevk alış	0,957	15
Mesleki gelişimi önemseme	0,791	11
Mesleki gelişime yönelik direniş	0,908	5

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26.0 Statistics Paket Programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri sayı ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Sayısal değişkenlerin normal dağılım çarpıklık değerleri hesaplanarak belirlenmiş ve Tablo 2'de sunulmuştur. İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve alt boyutlarına ait puanların normal dağılım kurallarına uyduğu gözlenmiştir. Bu durum, referans değer olan $\pm 1,5$ aralığı içinde bulunduklarını göstermektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013).

Tablo 2: İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutlarının Çarpıklık Değerleri

Ölçek ve alt boyutları	Skewness (Çarpıklık)	
	İstatistik	Std. Hata
İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)	-,584	,146
Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ)	-,755	,146
Mesleki gelişimden zevk alış	-,554	,146
Mesleki gelişimi önemseme	-,671	,146
Mesleki gelişime yönelik direniş	1,280	,146

Araştırmada, öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenleri ile ölçek puanları arasındaki farkı incelemek için bağımsız örneklem t-testi kullanıldı. Öte yandan, öğretmenlerin mesleki kıdem ve kariyer basamakları değişkenleri ile ölçek puanları arasındaki farkı değerlendirmek için ise tek yönlü ANOVA testi kullanıldı. Farklılık gözlemlendiği durumlarda, hangi grupların farklılık gösterdiğini belirlemek için Post Hoc testleri kullanıldı. Grupların varyanslarının eşit olduğu durumlarda, ortalama puanların karşılaştırılması için LSD testi kullanılırken, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnett C testi tercih edildi. Ayrıca, öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ile mesleki gelişime yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Korelasyon katsayısı değerlendirilirken, 0.00-0.30 aralığı düşük, 0.30-0.70 aralığı orta ve 0.70-1.00 aralığı yüksek düzeyde bir ilişki olarak kabul edildi (Büyüköztürk, 2020). Tüm analizlerde, anlamlılık düzeyleri 0.05 ve 0.01 olarak belirlendi ve bu değerlere göre sonuçlar değerlendirildi.

BULGULAR

Bu bölümde “Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri nelerdir?” sorusunun cevabı verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri incelenmiş, sonuçlar Tablo 3 ' de sunulmuştur.

Tablo 3: Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Sosyo-demografik özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	142	51,3
	Erkek	135	48,7
	Toplam	277	100
Eğitim düzeyi	Lisans	227	81,9
	Yüksek lisans	47	17,0
	Doktora	3	1,1
	Toplam	277	100
Mesleki kıdem	1-5 yıl	6	2,2
	6-10 yıl	46	16,6
	11-15 yıl	60	21,7
	16-20 yıl	79	28,5
	21 yıl ve üzeri	86	31,0
	Toplam	277	100
Kariyer basamağı	Öğretmen	78	28,2
	Uzman öğretmen	184	66,4
	Baş öğretmen	15	5,4
	Toplam	277	100

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %51,3'ü (142 kişi) kadın ve %48,7'si (135 kişi) erkektir.

Öğretmenlerin %81,9'u (227 kişi) lisans mezunu, %17'si (47 kişi) yüksek lisans mezunu ve %1,1'i (3 kişi) doktora mezunudur.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde; %2,2'si (6 kişi) 1-5 yıl, %16,6'sı (46 kişi) 6-10 yıl, %21,7'si (60 kişi) 11-15 yıl, %28,5'i (79 kişi) 16-20 yıl ve %31'i (86 kişi) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin %28,2'si (78 kişi) öğretmen, %66,4'ü (184 kişi) uzman öğretmen ve %5,4'ü (15 kişi) başöğretmen olduğu görülmüştür.

Bu bölümde “ Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları hangi düzeydedir?” sorusu konusunda bilgi verilmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum düzeyleri incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4' de verilmiştir.

Tablo 4: Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) Sorularına Öğretmenlerin Verdikleri Cevapların İncelenmesi

Ölçek soruları	Ort.	S.S.
1. Mesleki gelişimimle ilgili plan yapmaktan zevk alırım.	3,90	0,88
2. Mesleki gelişimim konusunda uğraşmaktan zevk alıyorum.	4,00	0,83
3. Gelişim için sürekli fırsat ararım.	3,88	0,87
4. Mesleki gelişim konusundaki arayışlar beni yormaz.	3,84	0,91
5. Mesleki gelişim konusundaki program etkinliklerinde rol almak isterim.	3,85	0,86
6. Mesleki gelişimimle ilgili etkinliklere katılmaktan zevk alırım.	3,96	0,81
7. Mesleki gelişimime katkı sağlayacak yayımları takip ederim.	3,73	0,84
8. Mesleki gelişim konusunda her türlü fırsatları değerlendirmek için imkanlarımı sonuna kadar zorlarım.	3,65	0,87
9. Mesleki gelişim konusundaki etkinliklerin beni daha dinamik tutacağına inanıyorum.	4,04	0,76
10. Mesleğimde gelişme düşüncesi bile beni heyecanlandırıyor.	3,84	0,91
11. Mesleki gelişimimle ilgili yapacaklarımın beni diğer llerden farklı kılacağına inanıyorum.	3,93	0,91
12. İmkansızlıklarda bile mesleki gelişim yollarını ararım.	3,51	0,99
13. Mesleki gelişimimle ilgili yapılacak etkinliklerden asla sıkılmam.	3,71	0,90
14. Gelişimime katkı sağlayacak tecrübelerden yararlanmak beni mutlu eder.	4,09	0,71
15. Mesleki gelişimimle ilgili birçok şeyden feragat edebilirim.	3,17	0,97
16. Gelişim insanı daha iyi rehber yapar	4,13	0,79
17. Gelişim niteliğin anahtarıdır.	4,18	0,74
18. Gelişim meslekte güçlü bir motivasyon kaynağıdır.	4,17	0,75
19. Mesleki gelişim adına yapılacak etkinlik iyi bir fırsattır.	4,13	0,67
20. Mesleki gelişim konusundaki farklı yaklaşımlar her zaman dikkatimi çeker.	4,04	0,74
21. Başarılı öğretmen olmanın yolu mesleki gelişimden geçer.	3,89	0,92
22. Arkadaşlarımla mesleki gelişim konusunda sohbet etmekten hoşlanırım.	3,98	0,82
23. Öğretmenlik mesleğinde gelişme olmazsa olmaz bir durumdur.	4,19	0,75
24. Mesleki gelişime dair konuları sıkıcı buluyorum.	2,27	1,00
25. Zorunlu olmadığım sürece mesleki gelişim konusunda hiçbir faaliyete katılmam.	2,26	1,02
26. Gelişime yönelik fikirleri desteklerim.	4,06	0,65
27. Mesleki gelişim konusunda yapılanları gereksiz buluyorum.	2,10	0,99
28. Bir iş yapılabiliriyorsa bu yönde bir gelişime ihtiyaç yoktur.	2,04	0,97
29. Mesleki gelişim üzerinde yoğunlaşılacak kadar önemli bir konu değildir.	1,91	0,92
30. Ne kadar uğraşırsam uğraşayım mesleğimde daha fazla gelişebileceğimi düşünmüyorum.	1,91	0,92
31. Mesleki gelişim konusuna ilgi duymuyorum.	2,01	0,98

Ort.: Ortalama, S.S.: Standart Sapma.

- “Mesleki gelişimimle ilgili plan yapmaktan zevk alırım.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,90’dır.
- “Mesleki gelişimim konusunda uğraşmaktan zevk alıyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,00’tür.
- “Gelişim için sürekli fırsat ararım.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,88’dır.
- “Mesleki gelişim konusundaki arayışlar beni yormaz.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,84’tür.
- Mesleki gelişim konusundaki program etkinliklerinde rol almak isterim.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,85’tir.
- “Mesleki gelişimimle ilgili etkinliklere katılmaktan zevk alırım.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,96’dır.
- “Mesleki gelişimime katkı sağlayacak yayınları takip ederim.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,73’tür.
- “Mesleki gelişim konusunda her türlü fırsatları değerlendirmek için imkanlarımı sonuna kadar zorlarım.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,65’tir.
- “Mesleki gelişim konusundaki etkinliklerin beni daha dinamik tutacağına inanıyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,04’tür.
- “Mesleğimde gelişme düşüncesi bile beni heyecanlandırıyor.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,84’tür.
- “Mesleki gelişimimle ilgili yapacaklarımın beni diğer llerden farklı kılacağına inanıyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,93’tür.
- “İmkansızlıklarda bile mesleki gelişim yollarını ararım.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,51’dır.
- “Mesleki gelişimimle ilgili yapılacak etkinliklerden asla sıkılmam.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,71’dır.
- “Gelişimime katkı sağlayacak tecrübelerden yararlanmak beni mutlu eder.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,09’dur.
- “Mesleki gelişimimle ilgili birçok şeyden feragat edebilirim.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,17’dır.
- “Gelişim insanı daha iyi rehber yapar.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,13’tür.
- “Gelişim niteliğin anahtarıdır.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,18’dır.
- “Gelişim meslekte güçlü bir motivasyon kaynağıdır.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,17’dır.
- “Mesleki gelişim adına yapılacak etkinlik iyi bir fırsattır.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,13’tür.
- “Mesleki gelişim konusundaki farklı yaklaşımlar her zaman dikkatimi çeker.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,04’tür.
- “Başarılı öğretmen olmanın yolu mesleki gelişimden geçer.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,89’dur.
- “Arkadaşlarımla mesleki gelişim konusunda sohbet etmekten hoşlanırım.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,98’dır.
- “Öğretmenlik mesleğinde gelişme olmazsa olmaz bir durumdur.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,19’dur.
- “Mesleki gelişime dair konuları sıkıcı buluyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 2,27’dır.
- “Zorunlu olmadığım sürece mesleki gelişim konusunda hiçbir faaliyete katılmam.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 2,26’dır.
- “Gelişime yönelik fikirleri desteklerim.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 4,06’dır.
- “Mesleki gelişim konusunda yapılanları gereksiz buluyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 2,10’dur.

“Bir iş yapılabilirse bu yönde bir gelişime ihtiyaç yoktur.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 2,04’tür.

“ Mesleki gelişim üzerinde yoğunlaşılacak kadar önemli bir konu değildir.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 1,91’dir.

“ Ne kadar uğraşırsam uğraşayım mesleğimde daha fazla gelişebileceğimi düşünmüyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 1,91’dir.

“Mesleki gelişim konusuna ilgi duymuyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 2,01’dir.

Bu bölümde “ Öğretmenlerin iş tatminleri hangi düzeydedir? ” sorusunun cevabı verilmiştir. İş Tatmin Ölçeği (İTÖ) sorularına öğretmenlerin verdikleri cevapların incelenmesi Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: İş Tatmin Ölçeği (İTÖ) Sorularına Öğretmenlerin Verdikleri Cevapların İncelenmesi

Ölçek soruları	Ort.	S.S.
1. Şuan ki işimden çok memnunum.	3,60	1,10
2. Çoğu günler işime hevesle gidiyorum.	3,63	1,05
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir	2,53	1,03
4. İşimi eğlenceli bulurum.	3,61	0,98
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	2,37	1,08

Ort.: Ortalama, S.S.: Standart Sapma.

“Şuan ki işimden çok memnunum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,60’tır.

“Çoğu günler işime hevesle gidiyorum.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,63’dür.

“İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 2,53’tür.

“İşimi eğlenceli bulurum” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 3,61’dir.

“İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.” ifadesine verilen cevabın ortalama değeri 2,37’dir.

Bu bölümde ‘Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alış, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort.	S.S	t	p
İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)	Kadın	142	3,62	0,73	0,661	0,509
	Erkek	135	3,56	0,91		
Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ)	Kadın	142	3,90	0,42	2,548	0,011*
	Erkek	135	3,74	0,60		
Mesleki gelişimden zevk alış	Kadın	142	3,89	0,58	2,003	0,046*
	Erkek	135	3,72	0,78		
Mesleki gelişimi önemseme	Kadın	142	3,80	0,37	1,557	0,121
	Erkek	135	3,71	0,54		
Mesleki gelişime yönelik direniş	Kadın	142	1,85	0,69	-3,009	0,003**
	Erkek	135	2,14	0,91		

*p<0,05, **p<0,01 t: Independent Sample T Testi

Öğretmenlerin cinsiyetine göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak farklılık görülme de; kadınların iş tatmin düzeyleri, erkeklere göre yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Kadın öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Kadın öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). İstatistiksel olarak farklılık görülme de; kadınların mesleki gelişimi önemseme puanları, erkeklere göre yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Kadın öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür.

Bu bölümde ‘Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır.

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Eğitim düzeyi	N	Ort.	S.S	t	p
İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)	Lisans	227	3,61	0,84	0,811	0,418
	Lisans üstü	50	3,50	0,72		
Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ)	Lisans	227	3,82	0,53	-0,187	0,852
	Lisans üstü	50	3,83	0,47		
Mesleki gelişimden zevk alışı	Lisans	227	3,80	0,70	-0,104	0,918
	Lisans üstü	50	3,81	0,63		
Mesleki gelişimi önemseme	Lisans	227	3,75	0,47	-0,594	0,553
	Lisans üstü	50	3,79	0,43		
Mesleki gelişime yönelik direniş	Lisans	227	1,99	0,81	-0,267	0,79
	Lisans üstü	50	2,02	0,84		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$ t: IndependentSample T Testi

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişimden zevk alışı puan ortalamaları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Bu bölümde ‘Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin kıdem yıllarına göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Kıdem Durumlarına Göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçek ve alt boyutları	Kıdem durumu	n	Ort.	S.S	F	p	Fark
İş Tatmin Ölçeği	1-10 yıl ^A	52	3,65	0,81	3,095	0,027*	C<A,D

(İTÖ)	11-15 yıl ^B	60	3,63	0,74			
	16-20 yıl ^C	79	3,36	0,87			
	21 yıl ve üzeri ^D	86	3,73	0,80			
Mesleki Gelişime	1-10 yıl	52	3,87	0,54	1,301	0,274	-
Yönelik Tutum Ölçeği	11-15 yıl	60	3,85	0,48			
(MGTÖ)	16-20 yıl	79	3,72	0,52			
	21 yıl ve üzeri	86	3,85	0,52			
Mesleki gelişimden	1-10 yıl	52	3,90	0,71	1,904	0,129	-
zevk alış	11-15 yıl	60	3,86	0,64			
	16-20 yıl	79	3,65	0,68			
	21 yıl ve üzeri	86	3,85	0,70			
Mesleki gelişimi	1-10 yıl	52	3,80	0,52	0,773	0,51	-
önemseme	11-15 yıl	60	3,74	0,44			
	16-20 yıl	79	3,70	0,46			
	21 yıl ve üzeri	86	3,79	0,44			
Mesleki gelişime	1-10 yıl	52	2,08	1,05	0,428	0,733	-
yönelik direniş	11-15 yıl	60	1,90	0,76			
	16-20 yıl	79	2,01	0,65			
	21 yıl ve üzeri	86	1,99	0,84			

*p<0,05, **p<0,01, F: OneWay ANOVA Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Öğretmenlerin kıdem durumlarına göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 16-20 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, 1-10 yıl ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlere göre düşük olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Bu bölümde ‘Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre iş tatmin düzeyi, mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alış, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı farklılık görülmekte midir?’ sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 9 ’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarına Göre İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Ölçek ve alt boyutları	Kariyer basamakları	n	Ort.	S.S	f	p	Fark
İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)	Öğretmen	78	3,75	0,77	4,148	0,017*	B<A,C
	Uzman öğretmen	184	3,49	0,82			
	Başöğretmen	15	3,93	0,92			
Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ)	Öğretmen	78	3,90	0,51	3,163	0,044*	B<C
	Uzman öğretmen	184	3,77	0,51			
	Baş öğretmen	15	4,04	0,53			
Mesleki gelişimden zevk alış	Öğretmen	78	3,93	0,67	4,013	0,019*	B<A,C
	Uzman öğretmen	184	3,73	0,69			
	Baş öğretmen	15	4,12	0,67			
Mesleki gelişimi önemseme	Öğretmen	78	3,80	0,46	0,805	0,448	-
	Uzman öğretmen	184	3,73	0,47			
	Baş öğretmen	15	3,83	0,41			
Mesleki gelişime yönelik direniş	Öğretmen	78	1,98	0,89	0,96	0,384	-
	Uzman öğretmen	184	2,02	0,80			
	Baş öğretmen	15	1,72	0,53			

*p<0,05, **p<0,01, F: OneWay ANOVA Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).Kariyeri öğretmen ve başöğretmen olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).Kariyeri başöğretmen olan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puanları, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişimden zevk alışı puan ortalamaları arasında farklılık görülmüştür ($p<0,05$).Kariyeri öğretmen ve başöğretmen olan öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alışı puanları, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Bu bölümde ‘Öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ile mesleki gelişime yönelik genel tutum, mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnişleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ sorusuna cevap aranmıştır.

Öğretmenlere uygulanan İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve alt boyutlarına ait betimleyici istatistiki bulgular Tablo 10 ’de gösterilmiştir.

Tablo 10: Öğretmenlere Uygulanan İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutlarına Ait Betimleyici İstatistiki Bulgular

Ölçekler	n	Min.	Max.	Ort.	S.S.
İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)	277	1,00	5,00	3,58	0,82
Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ)	277	1,77	4,74	3,82	0,52
Mesleki gelişimden zevk alışı	277	1,47	5,00	3,81	0,68
Mesleki gelişimi önemseme	277	2,00	5,00	3,75	0,46
Mesleki gelişime yönelik direniş	277	1,00	5,00	1,99	0,81

Ort.: Ortalama, S.S.: Standart Sapma, Min.: Minimum, Max.: Maximum

Öğretmenlerin iş tatmin düzeyi puan ortalaması 3,58’dir.Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde iş tatminini ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum genel puan ortalaması 3,82’dir.Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişime yönelik olumlu tutumu ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alma puan ortalaması 3,81’dir.Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişimden zevk almayı ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alma puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme puan ortalaması 3,75’dir.Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişimi önemsemeyi ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalaması 1,99’dir.Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişime yönelik direnişi ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve alt boyutlarına ait puanları arasındaki ilişki düzeyleri incelenmiş olup, tablo 11’de gösterilmiştir.

TABLO 11: İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçek ve alt boyutları	Kat sayı	İTÖ	MGTÖ	MGZA	MGÖ	MGYD
İş Tatmin Ölçeği (İTÖ)	r	1				

Mesleki Gelişime Yönelik	p					
Tutum Ölçeği (MGTÖ)	r	,536**	1			
Mesleki gelişimden zevk	p	0,000				
alış	r	,534**	,954**	1		
	p	0,000	0,000			
	r	,355**	,804**	,706**	1	
Mesleki gelişimi önemseme	p	0,000	0,000	0,000		
Mesleki gelişime yönelik	r	-,316**	-,519**	-,347**	-,133*	1
direnış	p	0,000	0,000	0,000	0,027	

*p<0,05, **p<0,01, r: Korelasyon katsayısı

Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile mesleki gelişime yönelik olumlu tutum, mesleki gelişimden zevk alış ve mesleki gelişimi önemseme puanları arasında orta düzeyde pozitif ilişki edilmiştir (p<0,05).

Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile mesleki gelişime yönelik direniş puanları arasında orta düzeyde negatif ilişki edilmiştir (p<0,05).

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutumları ile mesleki gelişimden zevk alış ve mesleki gelişimi önemseme puanları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki edilmiştir (p<0,05).

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutumları ile mesleki gelişime yönelik direniş puanları arasında orta düzeyde negatif ilişki edilmiştir (p<0,05).

SONUÇ

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre tespit edilmesi amaçlanan bu çalışmada elde edilen bulgulara yönelik olarak sonuçları şu şekilde sıralanmaktadır.

Araştırmaya katılan kadın ve erkek sayıları eşittir. Yine araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisan mezunu sonra yüksek lisans mezunu ve çok az bir kısmı ise doktora mezunudur.

Mesleki kıdem olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğunu 16-20 yıllık öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya göre kariyer basamaklarına bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu uzman öğretmendir.

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu mesleki gelişimimle ilgili konularda ve mesleki gelişim e katılım konusunda zevk aldığını belirtmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğu iş tatmini konusunda olumlu oldukları ve iş tatminine ulaştıkları görülmüştür.

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyetine göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Kadın öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür.

Bu araştırmada öğretmenlerin cinsiyetine göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. İstatistiksel olarak farklılık görülme de; kadınların iş tatmin düzeyleri, erkeklere göre yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlardan biri öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Kadın öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bir başka sonuç, öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. İstatistiksel olarak farklılık görülme de; kadınların mesleki gelişimi önemseme puanları, erkeklere göre yüksek olduğu söylenebilir.

Elde edilen bir başka sonuca göre, öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Kadın öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür.

Çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları arasında farklılık görülmemiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin kıdem durumlarına göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. 16-20 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, 1-10 yıl ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlere göre düşük olduğu görülmüştür. Buradaki anlamlı farklılığın sebebi öğretmenlerin ilk yıllarındaki mesleğe karşı olumlu tutumları ve yıpranmışlıklarının, meslekten zevk alış ve mesleki gelişimi önemseme durumlarının yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. 21 yıl üzeri çalışan öğretmenlerde ise daha tecrübeli oldukları için iş tatminleri yüksek çıkmış olabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Çalışmada öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları arasında farklılık görülmemiştir.

Elde edilen sonuçlardan biri de öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de öğretmenlerin kıdem durumlarına göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Kariyeri öğretmen ve başöğretmen olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Kariyeri başöğretmen olan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puanları, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları arasında farklılık görülmüştür. Kariyeri öğretmen ve başöğretmen olan öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puanları, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışmada ortaya çıkan bir diğer bulguya göre, öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişimi önemseme ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Çalışmada ortaya çıkan bir diğer bulguya göre, öğretmenlerin iş tatmin düzeyi puan ortalaması 3,58'dir. Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde iş tatminini ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum genel puan ortalaması 3,82'dir. Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişime yönelik olumlu tutumu ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Elde edilen başka bir sonuca göre öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alma puan ortalaması 3,81'dir. Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişimden zevk almayı ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alma puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme puan ortalaması 3,75'dir. Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişimi

önemsemeyi ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalaması 1,99'dir. Öğretmenlerin puan ortalamaları 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası ise yüksek düzeyde mesleki gelişime yönelik direniş ifade eder. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile mesleki gelişime yönelik olumlu tutum, mesleki gelişimden zevk alış ve mesleki gelişimi önemseme puanları arasında orta düzeyde pozitif ilişki edilmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile mesleki gelişime yönelik direniş puanları arasında orta düzeyde negatif ilişki edilmiştir.

Çalışmada ortaya çıkan bir diğer bulguya göre, öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutumları ile mesleki gelişimden zevk alış ve mesleki gelişimi önemseme puanları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutumları ile mesleki gelişime yönelik direniş puanları arasında orta düzeyde negatif ilişki edilmiştir.

ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacı ve uygulayıcılara aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

Gerçekleştirilen bu araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleki gelişime yönelik ilgilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki gelişim konusunda yapılan etkinlikler daha ilgi çekici hale getirilebilir.

Bu araştırmada kadın öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Burada mevcut şartlar iyileştirilip, kişilerin mesleğini zevkle yapabilmesi için onlara istekleri göz önüne alınarak iyileştirmeler yapılırsa erkek öğretmenlerin de mesleğinden zevk alma seviyesi yükseltilebilir.

Elde edilen bir başka sonuca göre, kadın öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puan ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik direniş puanlarının erkek öğretmenlere göre düşük olmasını etkileyen sebepler araştırılarak erkek öğretmenlerin daha olumlu bir bakış açısı geliştirmesi sağlanabilir.

Çalışmada öğretmenlerin kıdem durumlarına göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. 16-20 yıllar arası kıdemi olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, diğer kıdem yıllarına göre düşük olduğu görülmüştür. Burada iş ortamlarının, idarenin, meslektaşlarının, velinin, öğrencilerin, fiziki koşulların, öğretmenlik mesleğinde sahip olunan hakların motivasyonu sağlama anlamında etkileri olabilir. Bu etkenler tespit edilip ona göre tedbirler alınarak iş tatmini sağlanabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre iş tatmin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Kariyeri öğretmen ve başöğretmen olan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür. Sebepleri arasında bu yıl yapılan uzman öğretmenlik sınavı öğretmenleri psikolojik olarak etkilemiş olabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de öğretmenlerin kariyer basamaklarına göre mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Kariyeri başöğretmen olan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik olumlu tutum puanları, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür. Meslek yılı bakımında çok daha fazla yıl çalışılmasına karşın böyle bir sonucun görülmesi başöğretmenlerin uzman öğretmenlere göre tecrübe olarak daha iyi durumda olması ve elde ettikleri hakların daha fazla olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Eksikler tespit edilip uzman öğretmenlerin mesleki gelişim tutumları iyileştirilebilir.

Yapılan araştırmanın sonucunda kariyeri öğretmen ve başöğretmen olan öğretmenlerin mesleki gelişimden zevk alış puanları, kariyer basamağı uzman olan öğretmenlere yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim-öğretim faaliyetleri öğretmenlerin zevk alacağı şekilde düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

Bozkuş, K.(2018). Öğretmenlerin Mesleki Gelişiminde Dinamik Yaklaşımın Uygulanması: Bir Eylem Araştırması.(Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Büyüköztürk, Ş. (2020). Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı (27. Baskı). Ankara: PEGEM Yayınları.
- Çanak, M.(2014) Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi.
- Çetin, F.(2018). Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi.
- Dağ, E. (2010). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerinde Etkili Olan Faktörler Arasındaki İlişki (İzmir İli Örneği). Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ercan, S. (2010). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yabancı Diller Bölümündeki Okutmanların Mesleki ve Örgütsel Gelişime Yönelik Görüşleri. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Eroğlu, M.(2016). Türkiye’de Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine İlişkin Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Elçiçek, Z., Yaşar, M.(2016). Türkiye’de ve Dünyada Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi. C:5, S:9.
- Güneş, F.(2016). Mesleki Gelişim Yaklaşımları ve Öğretmen Yetiştirme. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 24.
- Karasar, N. (2011). Fen Öğretmen Adaylarının Bilimsel Süreç Becerileri İle Bilimsel Araştırmaya Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. Buca Eğitim Fakültesi Dergisi 42 (2016)
- Keser, A. , Bilir, Ö.B.(2019) İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Rüzgar, B. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Gelişiminde Okul Yöneticilerinin Katkıları. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pallant, J. (2020). SPSS kullanma kılavuzu (3. baskı). (S. Balcı, & B. Ahi, Çev.) Anı yayınları.