Social Sciences Research Journal (SSRJ)
Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi

Aralık/December 2022, 11(4)
Başvuru/Received: 17/12/2022
Kabul/Accepted: 26/12/2022
Araştırma Makalesi/ Research Article
http://dergipark.org.tr/ssrj
http://socialsciencesresearchjournal.com

Aydın, M., Toprak, F., Aslan, M., Aydın, M. (2022). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellik Davranışlarının İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Social Sciences Research Journal*, 11 (4), 610-618.

Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellik Davranışlarının İş Doyumları Üzerindeki Etkisi

Mehmet AYDIN
erenemir2172@gmail.com
0000-0002-9594-6477

Fahri TOPRAK
fahritoprak21@gmail.com
0000-0002-3620-6364

Mustafa ASLAN
mustafaqslqn@gmail.com
0000-0002-4739-0929

Mustafa AYDIN
mstfaydin3421@gmail.com
0000-0002-1425-7232

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mesleki profesyonelliğinin iş doyumları üzerindeki etkisini belirlemektir. Tarama modelindeki araştırmanın örnekleminde, Diyarbakır ili merkez ilçelerinde görev yapan 270 öğretmen oluşmaktadır. Veriler, Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra pearson korelasyon katsayısı ve regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenler, iyi düzeyde bir profesyonellik algısına ve iş doyumuna sahiptir. Öğretmenin mesleki profesyonellik alt boyutu olan kişisel gelişim ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu, dışsal iş motivasyon ve toplam iş doyumu arasında ise pozitif yönde, mesleki profesyonellik alt boyutu olan kuruma katkı ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu, dışsal iş motivasyon ve toplam iş doyumu arasında ise pozitif yönde, mesleki profesyonellik alt boyutu olan mesleki duyarlılık ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve toplam iş doyumu arasında ise pozitif yönde, mesleki profesyonellik alt boyutu olan duygusal emek ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu alt boyutu ve toplam iş doyumu pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmen mesleki profesyonelliğin dört alt boyutunun öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, meslek, profesyonel, iş doyumu

The Effect of Teachers' Professional Behaviors on Job Satisfied

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of teachers' professional professionalism on their job satisfaction. The sample of the research in the survey model consists of 270 teachers working in the central districts of Diyarbakır. Data were collected with Teachers' Professional Professionalism Scale and Job Satisfaction Scale. In the analysis of the research data, descriptive statistics such as arithmetic mean and standard deviation, as well as Pearson's correlation coefficient and regression analysis were used. According to the results obtained, teachers have a good perception of professionalism and job satisfaction. There was a positive correlation between personal development, which is the professional professionalism sub-dimension of the teacher, and internal job satisfaction, extrinsic job motivation and total job satisfaction, which is the sub-dimension of job satisfaction. and total job

satisfaction, there was a positive correlation between professional sensitivity as a sub-dimension of professional professionalism, internal job satisfaction with a sub-dimension of job satisfaction, and a positive relationship between external job satisfaction and total job satisfaction. Internal job satisfaction, external job satisfaction sub-dimension and total job satisfaction were found to be positively and significantly related. It has been determined that the four sub-dimensions of teacher professional professionalism significantly predict teachers' internal and external job satisfaction.

Keywords: Teacher, profession, professional, job

Giriş

İnsanoğlunun varoluşundan bu yana, bireysel bir yaşamda ihtiyaç duyduğu her şeyin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için meslekler toplumsal düzeni sağlamanın temeli olmuştur. Belirli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı olarak faydalı mallar üretmek, insanlara hizmet sunmak ve ödüller kazanmak için düzenli çalışma ve çaba; meslek olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). TDK tanımında meslek olgusunu açıklamak için okul, okul kavramını kullanmakta ve para kazanmak için özel uzmanlık ve beceri gerektiren mesleklerin açıklamasını eklemektedir. Meslek olgusuna farklı bir bakış açısıyla yaklaşan bir diğer tanım ise, özel çabayla elde edilen bilgiyi başkalarının işlerine uygulama veya bu bilgi ile yaratma sanatı olarak vurgulanmasıdır (Devlin, 2014).

Geçmişten günümüze eğitim sisteminin temel unsuru öğretmendir. Bu nedenle düşünürler, eğitimle ilgili tarihi sayfaları karışık, eğitimi özellikle değerli, sosyal ve bireysel gelişim hakkında fikirler üreten buldular. Diyojen, öğretmenliğin saygın bir meslek olduğuna işaret etmiş, ancak Farabi erdemli bir toplum yaratmanın ancak eğitimle mümkün olduğunu belirtmiştir. Platon dünyaya barışı getirebilecek kişilerin öğretmenler olduğunu iddia etse de; İbn-i Sina ise eğitimin herkes için olmadığını ve uzmanlık gerektirdiğini savunarak öğretmenlik mesleğinin toplum için önemine vurgu yapmıştır (MEB, 2017: 4). Öğretmenlerin okulda çok önemli bir rolü olduğu ve öğrencilerin kalitesini etkili bir şekilde artırdıkları vurgulanmaktadır. Böylece öğretmenlerin ülkenin sosyo-ekonomik durumunun oluşmasında önemli katkı sağladığı söylenmektedir (İbrahim ve İqbal, 2015: 64). Sınıf mevcudu, okulun fiziki koşulları ve okulun kendi öğretim materyalleri gibi çeşitli faktörlerin okullarda öğretimi etkili kılacağı düşünülse de, öğrencilerin kaliteli bir eğitim almalarını sağlamanın anahtarı öğretmenlerin profesyonelliğidir. Buradan hareketle öğretmenlik mesleğinin toplumun geleceği için önemli bir meslek olduğu ve uzmanlaşmış bir profesyonellik gerektirdiği anlaşılmaktadır. Öğretmenliği modern anlamda meslek haline getiren şartlar şunlardır: Belirli bir hizmet yelpazesine sahip olmak ve bu alanda hukuk hizmetlerinin sunulması, Hukuki belirlilik, geniş hizmet yelpazesi, kapsamlı mesleki eğitim, mesleğe başlamadan önce yeterli uzmanlığa sahip olmak, bir değerlendirme sürecinden geçmek, toplum tarafından mesleki olarak kabul görmüş, mesleki yeterlilik sahibi olmak. etik ve kültür, meslek kuruluşları olarak örgütlenmiş ve mesleki makalelerin yer aldığı dergilere sahiptir (Şimşek, 2010:244).

Profesyonellik denilince akla, alanında eğitim almış ve ilgili meslek kuruluşları tarafından desteklenen uzmanlar tarafından verilen hizmet gelmektedir. Aynı zamanda bu hizmetin kalitesini yükseltme isteği ve sürekli ilerleme ile özgünlüğünü daha iyi ortaya koyma isteği profesyonelliği ispatlamaktadır (Karahan 2006: 123). Diğer bir deyişle; bu, profesyonelliğin bir işaretidir, yani mümkün olduğunca az hata yaparken, işi gerektiği gibi ve gerekli özenle yerine getirebildiğimiz anlamına gelir. profesyonelliğin en önemli özelliklerinden biri de işi en ince ayrıntısına kadar anlamak, uygulamak ve tüm inceliklerini bilmek ve beklentilerin üzerinde bir iş ortaya koymaktır. profesyonellik, sadece belirli meslek gruplarını değil, tüm çalışanları kapsayan, toplumda sorumlulukları olan herkesin kabul etmesi ve sahip olması gereken bir görüş ve eylem biçimidir (Gökçora 2005:239; Şahman ve diğerleri 2008:3; Karamanoğlu vd. 2009:12). Yapılan tanımlamalardan hareketle profesyonellik kavramının sabit değil değişken olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve nitelikler tartışmalı bir konudur, bu nedenle bir genel öğretmenin mesleki becerilerini tanımlamak zordur. Her ülkenin ihtiyaçlarına göre bireyler yetiştirmekle sorumlu kurumlar; piyasa talepleri, meslek içinde onları destekleyen ve meşrulaştıran belirli bilgi ve becerileri dışlayabilir (Hanlon, 1998).

Günümüzde öğretmenlerin profesyonelliği ile ilgili çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Her ülkenin, öğretmenleri için mesleki standartlar belirleme ve uygulama konusunda farklı bir yaklaşımı vardır. Örneğin İngiltere ve ABD gibi ülkelerde öğretmenlerin bilgi ve becerilerini denetlemek ve gerektiğinde sertifikalandırmak yaygınlaşıyor. Avustralya gibi bazı ülkelerde, öğretmenler için bilgi ve becerilerdeki artışa paralel olarak maaş artışları sağlayan bir kariyer merdiveni sistemi geliştirilmiştir (Hargreaves ve Goodson, 2003: 3). Ülkemizde ise veliler, öğretmenleri öğrencilerin merkezi sınavlardaki performansına göre değerlendirmekte, bu da öğretmenler üzerinde öğrencilerin sınav başarısı için çalışma baskısı oluşturmaktadır (Buyruk, 2014). Dolaysıyla gösteriyor ki öğretmen profesyonelliğine farklı anlamlar yüklendiğini de göstermektedir.

Öğretmenlik mesleğinde; mesleki standartların, kaynak yetersizliğinin, ücret kesintilerinin ve reform hareketlerinin uzmanlaşmayı sınırladığı söylenebilir. Yetkilendirme çabaları, öğretim alanını genişletip karmaşıklaştırdıkça ve alınan kararların ağırlığını artırdıkça, bu durum, amaç ve hedefleri olan öğretmenlik mesleklerine göre avantajlarının azalmasına da yol açmaktadır. Ayrıca, uzmanlaşma yoluyla öğretmenleri doğrudan yönetmeyi amaçlayan bütçe kısıtlamaları, hükümetin büyük ölçekli izleme ve kontrol sistemlerini finanse etmesini engellemektedir. Uzmanlaşmaya ihtiyaç duyulurken, süreç ve gözetimde, özellikle eğitimsel çıktılarla ilgili olarak bir karışıklık vardır. Dolayısıyla çarpan kısıtı, öğretmenleri, öğretmenlerin mesleki özelliklerinden biri olan özerklik boyutundan uzaklaştırmaktadır (Milner IV, 2013; Taylor, 2007).

Yılmaz ve Altınkurt (2014) öğretmen profesyonelizmi kavramını kişisel gelişim, eğitim kurumlarına katkı, mesleki duyarlılık ve duygusal çalışma olmak üzere dört boyutta sınıflandırmıştır. Kişisel gelişim, öğretmenlerin kendi istekleri doğrultusunda (lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitimlere katılım vb.) kendilerine yapılan bir yatırım olarak görülebilir. Bir eğitim kurumuna katkı, öğretmenlerin bilgi ve birikimlerinin kurumun maddi ve manevi gelişimi için kullanılmasıdır. Mesleki empati ise öğretmenlerin akranları ve öğrencileriyle etkili iletişim ve işbirliği kurabildiklerini, etik ilkeleri benimsediklerini ve davranışlarına yön verecek yapılara sahip olduklarını göstermektedir. Duygusal çalışma, öğretmenlerin her koşulda profesyonel taleplere başarılı bir şekilde cevap verebilmeleri için duygularını kontrol edebilmeleri olarak da ifade edilmektedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2014).

İş doyumunun farklı tanımları vardır. İş doyumu, bireyin işine karşı olumlu duygu durumu, yaptığı işten duyduğu doyum duygusu, işinde elde etmeyi umduğu sonuçlar ile elde ettiği sonuçlar arasındaki uyum ve işe yönelik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2006:240). Locke (1969: 10) iş tatmini düzeyi; bireyin iş değerlendirmesi ve iş deneyimi sonucunda yaşadığı hoş ve olumlu bir duygu durumu olarak tanımlar. Ayrıca iş doyumu, kişinin işinden beklentileri ile hissettikleri arasındaki ilişkinin bir denklemidir. İş tatmini kavramını tanımlayan üç önemli ölçüt vardır**.** Bunlar (Luthans, 2011: 141) : 1. İş doyumu, iş şartlarına karşı gösterilen duygusal bir tepkidir. 2. İş doyumu, çalışanın elde ettiği sonuçların beklentilerini ne düzeyde karşıladığı ile belirlenir. 3. İş doyumu, çalışanların duygusal olarak tepki verdiği; bir işin en önemli özelliklerini temsil eden; iş, ücret, terfi seçenekleri, yönetim tarzı ve çalışma arkadaşları olarak belirlenen ve birbiriyle ilişkili bazı tutumları temsil eder.

Çalışanın iş doyumunu etkileyen faktörler farklı şekillerde tanımlansa da bu faktörleri iki ana başlık altında özetleyebiliriz. Bireysel faktörlere dayalı iş doyumu, işinizden ne istediğinizi anlamaktan kaynaklanan olumlu bir tutumdur. Bir çalışanın bireysel özellikleri iş doyumunu etkiler. Temel bireysel özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kişilik, iş deneyimi) iş ve iş ortamındaki beklentilerin nitelik ve niceliğini sınırlayan başlıca faktörlerdir. Çalışanlarda bulunan tüm bu kişisel özelliklerin yanı sıra bireysel değer yargıları ve inançları da iş doyumunun sağlanmasında etkilidir (Budak, 1999: 50). Örgütsel faktörler ise işin türü, liderlik ve yönetim tarzı, örgütsel iletişim, gelişme ve ilerleme fırsatları, rekabet, örgüt iklimi, çalışma koşulları, sosyal tutumlar ve benzeri örgütle ilgili önemli faktörlerdir (Tengilimoğlu, 2005: 28).

Bu çalışma, okullarda öğretmen mesleki profesyonellik ile iş doyumu arasındaki varsayılan ilişkiye odaklanmaktadır. Temel amacı, öğretmenlerin mesleki davranışlarının iş doyumu üzerindeki etkisini göstermektir. Ayrıca öğretmen mesleki profesyonellik ile iş doyumu arasındaki ilişki demografik değişkenler kullanılarak belirlenmektedir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin algılarına göre; öğretmenlerin " mesleki profesyonellik " ve "iş doyumu" düzeyleri nedir ?
2. Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş doyumları birbirleri ile ilişkili midir?
3. Öğretmenlerin mesleki profesyonellik davranışlarının iş doyumlarını etkilemekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Nicel araştırmalarda güncel araştırmalar; İki veya daha fazla değişken arasındaki korelasyon varlığını, yönünü ve derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel araştırma modelinde (Karasar, 2010) geliştirilmiştir. Bu tür araştırmalar, tartışılan durumları olduğu gibi tanımlamaya ve bu değişkenlerin önemli ölçüde farklı olup olmadığını belirlemek için diğer değişkenlerle ilişkilerini incelemeye çalışır.

Evren-Örneklem

Çalışma evreni 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Diyarbakır'da görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bu çalışmada, örneklem seçimi için rastgele olmayan örnekleme kartopu örnekleme kullanılmıştır. Rastgele olmayan örnekleme, birimleri rastgele seçmeden bir örneklem oluşturmanın bir yoludur. Bu nedenle, örneğin popülasyonu temsil etmesi gerekmez. Bu tür örnekleme, özellikle sınırlı süreli, sınırlı finansal kaynaklar, dar alan veya pilot çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır (Baştürk ve Taştepe, 2013). Bu örnekleme yönteminin

bozulmaması için önce yaklaşık 30 farklı kişiyle ulaşılmıştır. Diğerleri bu kişiler aracılığıyla ulaşılmıştır. Çalışmada Diyarbakır ilinde görev yapan 270 sınıf öğretmenine ulaşılmıştır. Bu araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin demografik değişkenleri tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik değişkenler

		f	%
Cinsiyet	Kadın	151	55,9
	Erkek	119	44,1
Öğrenim Durumu	Lisans	223	82,6
	Yükseklisans	47	17,4
Okuldaki hizmet süresi	0-2 yıl	149	55,2
	3-4 yıl	60	22,2
	4-7 yıl	33	12,2
	8 ve üzeri	28	10,4
Kıdem	0-5 yıl	92	34,1
	6-10 yıl	59	21,9
	11-15 yıl	47	17,4
	16 ve üzeri	72	26,7

Veri Toplama Araçları

Veriler, Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır.

Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği Ölçeği: Yılmaz ve Altınkurt (2014) tarafından geliştirilmiş ve öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile ilgili görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Ölçek Likert tipi 24 maddeden ve Kişisel Gelişim, Kuruma Katkı, Mesleki Duyarlılık ve Duygusal Emek alt boyutlarından oluşmaktadır.

İş Doyumu Ölçeği: Weiss ve diğerleri (1967: 111) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Baycan (1982: 72-73) tarafından yapılmıştır. Bu ölçek 20 madde ve iki boyuttan oluşmaktadır (Weiss vd., 1967:5).

Tablo 2. Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği ve İş doyumu Alt Boyutlarına İlişkin Croanbach Alpha Katsayıları

	Croanbach Alpha Katsayıları
Kişisel gelişim	,769
Kuruma katkı	,708
Mesleki duyarlılık	,701
Duygusal emek	,792
Toplam mesleki profesyonellik	,749
İçsel iş doyumu	,754
Dışsal iş doyumu	,736
Toplam iş doyumu	,739

Tablo 2 ’de görüldüğü gibi alt boyutların ve toplam puanların güvenirliğine dair hesaplanan Cronbach alpha iç tutarlık katsayılarının 0.70-0.79 değerleri arasında değişkenlik gösterdiği görülmüştür. Buna göre her iki ölçeğinde güvenilir olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öğretmenlerin mesleki profesyonellik ve iş doyumu ile ilgili görüşlerinin belirlenmesinde öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi Pearson Korelasyon Katsayısı ile belirlenmeye çalışılmıştır. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.70–1.00 arasında olması yüksek; 0.69–0.30 arasında olması orta; 0.29–0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanmıştır (Büyüköztürk, 2009). Ayrıca regresyon analizi yardımıyla öğretmenlerin mesleki profesyonellik davranışları iş doyumu belirleyicisi olup olmadığı test edilmiştir.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilere dayalı oluşturulan bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, araştırmanın alt problemlerine uygun sırayla düzenlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Algılarına Göre; Öğretmenlerin " Mesleki Profesyonellik " Ve "İş Doyum" Alt Boyutları İlişkin Bulgular.

Değişkenler	n	$\bar{X}$	Ss
Kişisel gelişim	252	3.48	.71
Kuruma katkı	375	3.68	.63
Mesleki duyarlılık	375	4.47	.62
Duygusal emek	375	4.39	.59
Toplam mesleki profesyonellik	375	3.98	.51
İçsel iş doyumu	375	3.80	.64
Dışsal iş doyumu	375	3.16	.77
Toplam iş doyumu	375	3.54	.64

Araştırmaya katılan 375 öğretmenin mesleki profesyonellik boyutları arasında en yüksek katılımı sırası ile mesleki duyarlılık ($\bar{X}$=4.47), duygusal emek ($\bar{X}$=4.39), kuruma katkı ($\bar{X}$=3.68) ve kişisel gelişim ($\bar{X}$=3.48) boyutunda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki profesyonellik toplam puandaki algıları da ($\bar{X}$=3.98) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerinin algılarına göre görece en çok içsel doyum ($\bar{X}$=3.80) sağladığı, bunu sırasıyla genel($\bar{X}$=3.54) ve dışsal doyumun ($\bar{X}$=3.16) takip ettiği görülmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği ile İş Doyumu Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.

		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kişisel gelişim	1							
2	Kuruma katkı	.56**	1						
3	Mesleki duyarlılık	.40**	.52**	1					
4	Duygusal emek	.36**	.50**	.76**	1				
5	Toplam mesleki profesyonellik	.73**	.85**	.81**	.80**	1			
6	İçsel iş doyumu	.36**	.42**	.38**	.35**	.47**	1		
7	Dışsal iş doyumu	.33**	.39**	.20**	.20**	.37**	.69**	1	
8	Toplam iş doyumu	.38**	.44**	.33**	.31**	.46**	.94**	.90**	1

Tablo 4. incelendiğinde öğretmenin mesleki profesyonellik alt boyutu olan kişisel gelişim ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu ($r=.36$, $p<.01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeye yakın ve dışsal iş motivasyon alt boyutu ($r=.33$, $p<.01$) arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca

toplam iş doyumu ile (r=.38, p<.01) arasında ise pozitif yönde ve orta düzeye yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mesleki profesyonellik alt boyutu olan kuruma katkı ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu (r=.42, p <.01) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ve dışsal iş motivasyon alt boyutu (r=.39, p<.01) arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca toplam iş doyumu ile (r=.44, p<.01) arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mesleki profesyonellik alt boyutu olan mesleki duyarlılık ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu (r=.38, p <.01) arasında pozitif yönde ve orta düzeye yakın ve dışsal iş doyumu alt boyutu (r=.20, p<.01) arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca toplam iş doyumu ile (r=.33, p<.01) arasında ise pozitif yönde ve orta düzeye yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mesleki profesyonellik alt boyutu olan duygusal emek ile iş doyumu alt boyutu olan içsel iş doyumu (r=.35, p <.01) arasında pozitif yönde ve orta düzeye yakın ve dışsal iş doyum alt boyutu (r=.20, p<.01) arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca toplam iş doyumu ile (r=.31, p<.01) arasında ise pozitif yönde ve orta düzeye yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliğin İş Doyumunu yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları

Boyutlar		Yordayıcı Değişkenler (Mesleki profesyonellik)		
		β	t	p
Yordanan Değişken (İçsel İş Doyumu)	Sabit	1,47	6,08	,000
	Kişisel gelişim	,14	2,77	,006*
	Kuruma katkı	,23	3,58	,000
	Mesleki duyarlılık	,16	2,09	,037
	Duygusal emek	,07	0,86	,391
		R^2=.226	R=.476	F=27.073
Yordanan Değişken (Dışsal İş Doyumu)	Sabit	,27	4,28	,000
	Kişisel gelişim	,18	2,83	,005
	Kuruma katkı	,39	4,97	,000
	Mesleki duyarlılık	,04	0,41	,680
	Duygusal emek	,01	0,06	,951
		R^2=.171	R=.414	F=19.140

Tablo 5'te ki bulgulara göre, kişisel gelişim (β=.14, p<.05) ve kuruma katkı (β=.23, p<.05) alt boyutlarının içsel iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Değişkenlerin tamamı içsel iş doyumunun ilişkin varyansın % 23'ünü açıklamıştır. kişisel gelişim (β=.18, p<.05) ve kuruma katkı (β=.39, p<.05) alt boyutlarının dışsal iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Değişkenlerin tamamı içsel iş doyumunun ilişkin varyansın % 17'sini açıklamıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki profesyonellik algı düzeylerini iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarının iyi düzeyde olması öğretmenlerin mesleklerinde uzmanlaşması bakımından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Elde edilen benzer sonuçlara; Yener (2019), Altınkurt ve Yılmaz (2014), Çelik ve Yılmaz (2015), Ekinci ve Ekinci (2017), Eroğlu, Erdoğan ve Özbek (2018), Hoşgörür (2017), Nartgün, Ekinci, Tukel ve Limon (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Kılınç (2014), öğretmenlerin profesyonelliğini orta düzeyin üzerinde ve Cerit (2012) orta düzeyin altında bulgu tespit etmiştir. Öğretmen mesleki profesyonelliğin alt boyutlarından duygusal emek en yüksek düzeyde algılanan boyut olurken, en düşük düzeyde algılanan boyut ise kişisel gelişim olmuştu. Dolaysıyla öğretmenler kendilerini mesleki duyarlılık boyutunda, diğer boyutlara göre daha profesyonel olarak gördüğü söylenebilir. Öğretmenlerin içsel doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin yüksek olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Benzer sonuçlara; Oktar (2019), Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da ulaşılmıştır. Köroğlu (2012) içsel ve dışsal doyum için benzer sonuçları elde etmişken, katılımcıların toplam doyum düzeyini orta düzey olarak bulmuştur. Gürkan, Barut, Ünsel ve Aybay (2017), Taşdan ve Tiryaki (2010) katılımcıların iş doyumu ve boyutlarına göre doyum düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını, idealindeki işi yapması,

yaptığı işten duyduğu başarı hissi, işini yaparken kendi yöntemlerini kullanma şansının olması ve bunlardan kaynaklı zaman içerisinde olumlu bir tutum içerisinde bulunması şeklinde açıklanabilir.

Öğretmenlerin mesleki profesyonellik alt boyutu olan kişisel gelişim ile iş doyumunun içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve toplam iş doyumu arasında pozitif yönde, mesleki profesyonellik alt boyutu olan kuruma katkı ile iş doyumunun içsel iş doyumu, dışsal iş motivasyon ve toplam iş doyumu arasında pozitif yönde, mesleki profesyonellik alt boyutu olan mesleki duyarlılık ile iş doyumunun içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve toplam iş doyumu arasında pozitif yönde, mesleki profesyonellik alt boyutu olan duygusal emek ile iş doyumunun içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu alt boyutu ve toplam iş doyumu pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgulardan hareketle mesleki profesyonellik ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkili olduğu söylenilebilir. Dolaysıyla öğretmenlerin mesleki profesyonelliğini artırmaya yönelik yapılan her olumlu değişim ve gelişimin aynı zamanda iş doyum düzeylerini de artırdığı söylenilebilir. Öğretmenlerin profesyonel gelişimi için konferanslar, okuma etkinlikleri, mesleki paylaşımlar, hizmet içi eğitimlerle desteklenilebilir.

Araştırmada, öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin, iş doyumlarını ne düzeyde yordadığının belirlenmesi için yapılan çoklu regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, öğretmen mesleki profesyonellik iki alt boyutunun öğretmenlerin içsel iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu tespit edilmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, öğretmen mesleki profesyonelliğin içsel doyum üzerindeki göreli önem sırası; kuruma katkı ve kişisel gelişimdir. Ayrıca Öğretmen mesleki profesyonellik iki alt boyutunun öğretmenlerin dışsal iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, öğretmen mesleki profesyonelliğin dışsal doyum üzerindeki göreli önem sırası; kuruma katkı ve kişisel gelişimdir. Regresyon analizinden elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin profesyonelliklerine dair algılarının, iş doyumları üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Dolaysıyla öğretmenlerin mesleki profesyonelliğini artırmaya yönelik her girişim, iş doyumları düzeylerini artırabilecek bir etki oluşturacaktır. Öğretmenlerin alanıyla ilgili kitap okuması, görev ve sorumluluklarını bilmesi, yeni fikirlere ve değişime açık olması ve mesleğin etik ilkelerine göre davranması iş doyumlarını artırdığı söylenilebilir. Alanı ile ilgili kitap okuyan, görev ve sorumluluklarını bilen, yeni fikir ve değişimlere açık, mesleğinin etik ilkelerine uygun hareket eden öğretmenlerin iş doyumlarını artırdığı söylenebilir. Profesyonel anlamda profesyonel görünebilen öğretmenler, örgütlerinde karşılaşabilecekleri pek çok sorunla daha kolay baş edebilecek ve süreç yönetiminde etkili olabileceklerdir. Örgüt içinde iletişim kurma ve kendini ifade etme konusunda profesyonel davranış sergileyebilen öğretmenler için bu durum mesleki doyum açısından faydalı olacaktır. Kurum kültürünün iş ortamında kendini gösterme şekli, iş ve operasyonlardaki profesyonellik bazı okulların başarılı adresler olarak etkili göstergeleridir. Dolayısıyla örgütteki öğretmenlerin yaptıkları işten memnun oldukları, okulun amaçları ile hemfikir oldukları, çeşitli etkinliklere gönüllü ve isteyerek katıldıkları söylenebilir. Böylece okulların ve öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesinin hem başarıya hem de iş doyumuna yol açacağı öngörülebilir.

Okullarda çağdaş ve yenilikçi bir mesleki profesyonellik anlayışının oluşması için öncelikle işin mutfağında olan öğretmenin uygun çalışma koşulları, özel destek sağlanması ve eğitim-öğretimin niteliğinin geliştirilmesi hayati öneme sahiptir. Dolayısıyla öğretmenler yaptığı mesleği dışında farklı durumlarla mücadele etmek zorunda kalıyor. Öğretmen yeri geldiğinde çocuğun sınıfta yaptığı olumsuzlukları olumluya dönüştürmeye çabalar, yeri gelir sınıfı ve sıraları temizler, yeri gelir sobayı yakmaya çalışır, yeri gelir kitapları taşır, boya badana yapar vb. görev ve sorumluluğunda olmayan işleri yeri ve zamanı geldiğinde kendi vicdani ve imkanı ölçüsünde fedakarlık yapar. Öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerini belirlemeye yönelik olarak kullanılan ölçme aracında fedakarlık boyutu ele alınmamaktadır. Alanyazındaki bu eksiklik, fedakarlık ile ilgili profesyonelliklerini ölçmeye olanak tanıyacak yeni ölçme araçlarının geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Öğretmenler bu yönde alanıyla ilgili okumalar yapmalarına, bilimsel dergileri takip etmelerine kongrelere katılmaları için destek sağlanmalıdır. Mesleki Profesyonellik boyutunun kişisel gelişim boyutunda en düşük olmasından dolayı öğretmenler alanları ile ilgili bilimsel toplantılara katılmaları için teşvik edilebilirler. Araştırma Diyarbakır ili ile sınırlı olduğu için benzer bir çalışma farklı şehirlerde de yapılabilir.

Kaynaklar

Altan, M.Z. (2009). Profesyonel öğretmenliğe doğru. Ankara: Pegem Akademi.

Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.), Bilimsel Araştırma Yöntemleri (129-158).

Baycan, F. A. (1982). An analysis of the severala spects of job satisfaction between differen toccupationalgroups. (Unpublished master's thesis). Boğaziçi University, İstanbul.

Budak, G. (1999). İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol: Organizasyon Yapısı-Birey-İş Doyumu Uyumu. İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayım.

Buyruk, H. (2014). Öğretmen performansının göstergesi olarak merkezi sınavlar ve eğitimde performans değerlendirme. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4(2), 28-42

Büyüköztürk, Ş. (2009).Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Devlin, M. (2014). Avrupa'da gençlik çalışması, profesyonellik ve profesyonelleşme. Y. Kurtaran ve L. Yurttagüler içinde, Gençlik Çalışmaları Tarihi (E. Türker, Çev., s. 127-140). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 237-254.

Ekinci, C. E. ve Ekinci, N. (2017). A study on the relationships between teachers' critical thinking dispositions and their perceptions of occupational professionalism. Educational Process: International Journal, 6(2), 53-78

Eroğlu, M., Erdoğan, U., ve Özbek, R. (2018). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleriyle mesleki gelişime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Journal of Social And Humanities Sciences Research, 5(30), 4379-4388.

Gökçora, İsmail Haluk, Toplumsal Yaşamımızda ve Türk Bilim-Dünyasında "Profesyonel ve Profesyonellik" Kavramlarına Değin, Bilgi Dünyası, 6(2), 237-250, 2005.

Hanlon, G. (1998). Professionalism as enterprise: service class politics and the redefinition of professionalism. Sociology, 32(1), 43-63.

Hargreaves, A., & Goodson, I. F. (2003). Teachers' professional lives: Aspirations and actualities. In Ivor F. Goodson and Andy Hargreaves (Eds.), Teachers' professional lives (pp. 1-27). London: Falmer Press

Hoşgörür, T. (2017). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile saygınlıklarını yitirme kaygıları arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23(3), 387-424.

İbrahim, M. And İqbal, M. (2015). Teachers' perceptions of professionalcommitment (affective, continuance and normative commitment) toteaching profession. European Journal of Business and Management, 7 (10), 64-80

Karahan, Kasım, Hizmet Pazarlaması, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2006.

Karamanoğlu, Ayla Yavuz; ÖZER, Fadime Gök ve Tuğcu Ayşe. Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi', Fırat Tıp Dergisi, 14 (1), 12-17, 2009.

Karasar, N. (2010). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Locke, E. (1969). What is job satisfaction? Organizational Behaviorand Human Performance, 4(4), 309-336.

Luthans, F. (2011). Organizationalbehavior: An evidence-basedapproach. New York: McGraw-Hill/Irwin

MEB (Milli EĞİTİM BAKANLIĞI). (2017). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. 7. Ankara.

Milner IV, H. R. (2013). Policy reforms and de-professionalization of teaching. Boulder, CO: National Education Policy Center

Nartgun, Ş. S., Ekinci, S., Tukel, H. ve Limon, İ. (2016). Teacher views regarding workaholism and occupational professionalism. Universal Journal of Educational Research, 4(12A), 112-118.

OECD. (2016). Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013. Paris: OECD Publishing.

Şahman, İlkem; Tengilimoğlu, Dilaver ve Işık, Oğuz, Özel Hastanelerde Yönetimin Profesyonelleşmesinin, Kurumsallaşma Süreci Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Alan Çalışması, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10/2, 1-23, 2008.

Şimşek, H. (2010). Eğitim Sisteminde Öğretmenin Rolü ve Öğretmenlik Mesleği. Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz (Ed.). Eğitim bilimine giriş içinde (s. 241-265). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim, 33(147), 54-70

Taylor, I. (2007). Discretion and control in education: the teacher as street-level bureaucrat. Educational Management Administration & Leadership, 35(4), 555-572.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(5), 21-27.

Türk Dil Kurumu. (2021). TDK: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5839f63472e987.77638764 adresinden alındı

Weiss, D. J.,Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual forthe Minnesota Satisfaction Questionnaire. (Rapor: RD-1623-G). Minneapolis: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.

Yılmaz, K.,ve Altınkurt, Y. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 11(2), 332-345.