

T.C.  
MUŞ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32026198-605-E.406241  
Konu : Araştırma İzni

13.01.2016

..... KAYMAKAMLIĞINA  
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

..... MÜDÜRLÜĞÜNE

Bakanlığımız Temel Eğitim Genel Müdürlüğünün ekli yazılarında, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sinem ADAK'ın Genel Müdürlüğümüze bağlı bağımsız anaokulları ve bünyesinde anasınıfı bulunan okullarda "**Doğu Bölgesinde Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Aileler ile olan ilişkilerinin incelenmesi**" adlı tez çalışmasına veri toplayabilmek için anket çalışması yapmak isteğine ilişkin ilgi yazı ve ekleri, Genel Müdürlüğümüzde oluşturulan Komisyon tarafından incelendiği belirtilmektedir.

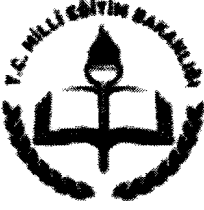
Söz konusu araştırmanın eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde **gönüllülük esasına** dayalı olarak uygulanması, uygulamalarda sadece yazımız ekinde gönderilen **mühürlü anketin** kullanılması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Cevdet ARSLAN  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :  
Yazı ve Ekleri  
Mühürlü Anket Formu ( 8 Sayfa)

DAĞITIM :  
İlçe Kaymakamlıklarına  
Anaokulları ve bünyesinde anasınıfı  
bulunan Okul Müdürlüklerine



T.C.  
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI  
Temel Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : 70297673-605-E.260222  
Konu: Araştırma İzni

08.01.2016

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 11/12/2015 tarihli ve 80287700-302.08.01/2095/13332607 sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi İlköğretim Ana Bilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Yüksek Lisans Öğrencisi Sinem ADAK'ın, Genel Müdürlüğümüze bağlı okullarda "**Doğu Bölgesinde Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Aileler ile Olan İlişkilerinin İncelenmesi**" isimli tez çalışmasına veri toplayabilmek için anket çalışması yapmak talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri, Genel Müdürlüğümüzde oluşturulan Komisyon tarafından incelenmiştir.

Söz konusu araştırmanın eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde **gönüllülük esasına** dayalı olarak uygulanması, uygulamalarda sadece yazımız ekinde gönderilen **mühürlü anketin** kullanılması ve araştırma sonucunda elde edilen raporun, basılı ve dijital ortamda Genel Müdürlüğümüze teslim edilmesi şartı ile araştırmanın yürütülmesinde bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Zeynep ÖÇGÜDER  
Bakan a.  
Genel Müdür V.

Ek:

- 1-Mühürlü Anket Formu (8 sayfa)
- 2-İlgi yazı ve ekleri

Dağıtım:

Gereği:

Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne  
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

Bilgi:

Ardahan, Kars, Iğdır, Ağrı, Erzurum, Muş  
Tunceli, Elazığ, Malatya, Erzincan, Batman  
Bitlis, Siirt, Şırnak, Hakkari, Van, Bingöl,  
Diyarbakır, Mardin, Şanlıurfa, Gaziantep,  
Kilis ve Adıyaman Valiliklerine  
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)



T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : 80287700-302.08.01 / 2095  
KONU : İzin

ANKARA  
11.12.2015

T.C.  
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI  
TEMEL EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitümüz İlköğretim Anabilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi *Sinem ADAK*, Doç. Dr. Fatma Tezel ŞAHİN danışmanlığında "*Doğu Bölgesinde Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Aileler ile olan İlişkilerinin İncelenmesi*" ndki tez çalışması için Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan (Ardahan, Kars, Iğdır, Ağrı, Erzurum, Muş, Bitlis, Siirt, Şırnak, Hakkari, Van, Bingöl, Tunceli, Elazığ, Malatya, Erzincan, Diyarbakır, Batman, Mardin Şanlıurfa, Adıyaman, Gaziantep, Kilis) illerdeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıfı ve bağımsız anaokullarında uygulama yapmak istemektedir.

İlgili öğrenciye müsaade edilmesi hususunda gerçeğini bilgilerinize saygılarımla arz/rica ederim.

  
Doç. Dr. Orhan ÜNAL  
Enstitü Müdür Yardımcısı

**Ekler:**

- Dilekçe
- Tez Öncisi
- Öğretmen Genel Bilgi Formu
- Aile Genel Bilgi Formu
- Mesleki Doyum Ölçeği
- Yönetici Öğretmen Aile İletişim ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu)



T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : 80287700-302.08.01 / 2095  
KONU : İzin

ANKARA  
11.12.2015

T.C.  
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI  
TEMEL EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitümüz İlköğretim Anabilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi *Sinem ADAK*, Doç. Dr. Fatma Tezel ŞAHİN danışmanlığında "*Doğu Bölgesinde Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Aileler ile olan İlişkilerinin İncelenmesi*" ndki tez çalışması için Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan (Ardahan, Kars, Iğdır, Ağrı, Erzurum, Muş, Bitlis, Siirt, Şırnak, Hakkari, Van, Bingöl, Tunceli, Elazığ, Malatya, Erzincan, Diyarbakır, Batman, Mardin Şanlıurfa, Adıyaman, Gaziantep, Kilis) illerdeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıfı ve bağımsız anaokullarında uygulama yapmak istemektedir.

İlgili öğrenciye müsaade edilmesi hususunda gereğini bilgilerinize saygılarımla arz/rica ederim.

  
Doç. Dr. Orhan ÜNAL  
Enstitü Müdür Yardımcısı

**Ekler:**

- Dilekçe
- Tez Önerisi
- Öğretmen Genel Bilgi Formu
- Aile Genel Bilgi Formu
- Mesleki Doyum Ölçeği
- Yönetici Öğretmen Aile İletişim ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu)

GAZİ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Okulunuzun 138138115 nolu yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Fatma TEZEL ŞAHİN danışmanlığında yürütmekte olduğum "Doğu Bölgesinde Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ve Aileler İle Olan İlişkilerinin İncelenmesi" konulu tezimin verilerini toplamak için kullanacağım " Genel Bilgi Formlarını, Mesleki Doyum Ölçeğini ve Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeğini (Öğretmen Formu)" Doğu Anadolu Ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan illerdeki (Ardahan, Kars, Iğdır, Ağrı, Erzurum, Muş, Bitlis, Siirt, Şırnak, Hakkari, Van, Bingöl, Tunceli, Elazığ, Malatya, Erzincan, Diyarbakır, Batman, Mardin, Şanlıurfa, Adıyaman, Gaziantep, Kilis ) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıfı ve bağımsız anaokullarında uygulamak için gerekli izinlerin alınmasını talep ediyorum.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Adres: Eryaman Mah. Şapka Devrimi Cad.

Urhal Sitesi Gold Konutları B Blok No: 3 Etimesgu/ ANKARA

Tel: 05349438234

19.06.2015

SİNEM ADAK



Doç. Dr. Fatma Tezel Şahin



EKLER

1. Tez Önerisi
2. Öğretmen Genel Bilgi Formu
3. Aile Genel Bilgi Formu
4. Mesleki Doyum Ölçeği
5. Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu)

**DOĐU BÖLGEŚİNDE GÖREV YAPAN OKUL ÖNCESİ  
ÖĞRETMENLERİNİN  
MESLEKİ DOYUM VE AİLELER İLE OLAN İLİŞKİLERİNİN  
İNCELENMESİ**

**SİNEM ADAK ELASLAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ  
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ARALIK, 2015**

## İÇİNDEKİLER

<b>BÖLÜM I</b> .....	1
<b>1.GİRİŞ</b> .....	1
<b>1.1Problem Durumu</b> .....	1
1.1.1Okul Aile İşbirliği.....	1
1.1.2Öğretmen Aile İletişimi.....	3
1.1.3Öğretmen Aile İletişimini Etkileyen Etmenler.....	5
1.1.4Mesleki Doyum.....	6
1.1.5Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	8
1.1.5.1Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	9
1.1.5.2Mesleki Doyumu Etkileyen Çevresel Faktörler.....	12
<b>1.2Araştırmanın Amacı</b> .....	15
<b>1.3Araştırmanın Önemi</b> .....	16
<b>1.4Varsayımlar</b> .....	17
<b>1.5Sınırlılıklar</b> .....	17
<b>BÖLÜM II</b> .....	19
<b>2.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	19
<b>BÖLÜM III</b> .....	25
<b>3.YÖNTEM</b> .....	25
<b>3.1Araştırma Modeli</b> .....	25
<b>3.2Evren ve Örneklem</b> .....	25
<b>3.3Veri Toplama Araçları</b> .....	26
3.3.1Genel Bilgi Formu.....	26
3.3.2Mesleki Doyum Ölçeği.....	26

3.3.3Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu).....	27
3.4Verilerin Analizi .....	28
<b>BÖLÜM IV.....</b>	<b>29</b>
<b>4.SÜRE VE OLANAKLAR .....</b>	<b>29</b>
4.1Zaman Planı.....	29
4.2Maliyet ve Maddi Destek.....	29
<b>BÖLÜM V.....</b>	<b>31</b>
<b>5.KAYNAKLAR .....</b>	<b>31</b>



## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

#### 1.1. Problem Durumu

Okul öncesi eğitim kurumları, okul aile işbirliği ile aileleri etkiler. Bu işbirliği ailelerin okulu tanımalarını aynı zamanda çocuklarının eğitimine katılmalarını da sağlar. Öğretmenin aile olan ilişkisi, aileyi ve çocuğu tanımasını kolaylaştırır. Aile içerisindeki ilişkiler, ailenin çocuğuna bakış açısı, eğitim anlayışı, çocuğun yaşadığı çevre koşulları gibi özelliklerin öğretmen tarafından bilinmesi, öğretmenin çocuğun davranışlarını anlamasını ve çocukla ilgili doğru izlenim edinmesine yardımcı olmaktadır.

Okul aile işbirliğinin olumlu sonuçlar oluşturabilmesi, öğretmenler için bazı unsurların oluşmasına bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu unsurların en önemlilerinden biri de işlerinden ne kadar memnun olduklarıdır. Öğretmenlerin işlerinden alacakları mesleki doyum, onların mesleklerine bakış açısını etkileyeceğinden; bu durum eğitim ortamına da yansıtacaktır. Öğretmenler işlerinde ne kadar doyuma ulaşırsa verimlilikleri de o oranda artacaktır.

Öğretmenlerin mesleki doyumlarının yüksek olmasının, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerinin yanında, olumlu ve kaliteli bir okul aile işbirliğini de sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin sınıfına devam eden çocukların aileleri ile olan ilişkileri ve mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Cümlesi araştırmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

#### 1.1.1. Okul Aile İş Birliği

Okul-aile işbirliği, çocukların sağlıklı gelişimlerini sürdürebilmesi ve okula hazırlanması amacıyla düzenlenen eğitim etkinliklerini gerçekleştirmek için, okul personeli ve aile bireylerinin birlikte çaba göstermesidir. Buna göre okul ve aile birlikte hareket ederek,

çocukların en iyi şekilde yetişmeleri için gerekli eğitim etkinliklerini düzenlemek ve bu etkinlikleri gerçekleştirmek için çaba göstermek durumundadırlar (Işık, 2007).

Okul aile iş birliği, ailenin gücünü ve okulun uzmanlığını bir araya getirir. Her konu, sorun ve eğitimsel amaç çocuğun ailesini de kapsar. Çocuğun aileden ayrı tutulması mümkün değildir çünkü her çocuk bir ailenin içine doğar ve yine o ailenin kültürü içinde sosyalleşir. Bir kurumda yetiştirilen çocuklar bile aileleri yerine geçen kurumun kültüründen etkilenirler (Haktanır, 2008, s. 301).

Okul ve aile arasındaki ilişkiler sürekli şikâyet üreten, eleştiren, olumsuzlukları ön plana çıkaran bir anlayışla değil; yönetime katkı sağlayan, olumlu düşünen, sorunları çözmeye aktif rol üstlenen bir düzeyde olmalıdır. Kaliteli ve etkili okullarda bu anlayış okul başarısını olumlu yönde etkiler, okul-aile ilişkileri geleneksel olarak değil, aktif bir şekilde devam eder (Işık, 2007).

Okul-aile işbirliği etkin bir eğitimin ön koşulu niteliğindedir. Çünkü, çocuklar belli bir yaşa gelene kadar, yaşamlarının önemli bir bölümünü sadece okul ve aile arasında sürdürürler. Aile ve okul bu anlamda birbirini tamamlayan kurumlardır. Okul-aile işbirliği, çocukların eğitimlerini olumsuz yönde etkileyen etmenleri ortadan kaldırarak, okul ve aileyi birbirine yakınlaştırmayı amaçlar (Işık, 2007).

Okulların iş birliği sayesinde ailelerin kuruma ve öğretmene olan güveni artar. Çocukların eğitimi konusunda karşılaştıkları zorluklarda, okulla beraber çözüm yolları ararlar. Bu konuda, okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmen, uzman ve yöneticilere düşen görev, ailelerle sıcak ilişkiler kurmak, karşılıklı anlayış ve destek ortamı sağlamak ve onlara okul öncesi eğitim kurumunun bir parçası olduklarını her fırsatta hatırlatmaktır (Haktanır, 2008, s. 307).

Çocuğun gelişiminde birden çok sistem etkili olmaktadır. Bu nedenle, okul ve ailenin iş birliği, çocuğun çok yönlü ve sağlıklı olarak gelişimi için oldukça önemlidir. Bu iş birliği sayesinde öğretmen ile veli, çocuğun gelişimini birlikte gözlemleyerek destekler, öğrenimlerini pekiştirir ve sorumlulukları paylaşırlar (Haktanır, 2008, s. 302).

Çocuğun okuldaki başarısı ve gelişimi, okul idaresi, öğretmen, veli ve öğrenci işbirliği ile çevre koşullarının uyumluluğuna bağlıdır. Okul-aile işbirliği yönetici, öğretmen, veli ve öğrencileri okul kültürü çerçevesinde eğitimsel değerlere dayalı olarak bir araya getirip, ortak amaç ve hedefler etrafında birleşmelerini, bu konularda neler yapabileceklerini ve

birbirlerine nasıl katkıda bulunabilecekleri konusunda ortak görüş ve işbirliği sağlar. Okul ve aile arasında farklı anlayışların olması, okulun etkisini ve verimliliğini azaltır. Etkili bir okul aile işbirliği bir çok olumsuzluğun ortaya çıkışını engeller (Gül, 2007).

Okul-aile işbirliğini gerekli kılan birçok neden vardır. Bu nedenler şu biçimde sıralanabilir:

- Okuldaki eğitim programını geliştirmek.
- Ailenin okula desteğini sağlamak.
- Anne-babanın liderliğini arttırmak ve becerilerini üst düzeye çıkarmak.
- Çevrede ve okulda bulunan diğer ailelerle iletişim kurmak ve öğretmenin çalışmalarına yardım etmek.
- Çocukların okulda ve daha ilerdeki yaşamlarında başarılı bir birey olmalarını sağlamaktır (Epstein' den aktaran Işık, 2007).

Okul-aile işbirliğini gerekli kılan nedenlerde de görüldüğü gibi, ailelerin okul-aile işbirliği sürecinde önemli bir rolü vardır. Bu nedenle, hem eğitim hem de okul-aile işbirliği açısından, okul ile aile arasında sağlam bir ilişki kurulmalı; okul ve aile çocuğu hayata hazırlarken, ortak kararlar almaya çalışan kurumlar olmalıdır (Işık, 2007).

### 1.1.2. Öğretmen Aile İletişimi

Aile üyeleri kendilerini çocuklarının günlük bakımı ve yetiştirilmesinde yeterli görürken, çocuğun öğretmeni rolünde daha az etkili görürler. Aslında aile çocuğun ilk ve en önemli eğitimcisidir. Çocuğu fiziksel ve duygusal açılarından biçimlendiren aile bireyleri, eğitimle ilgilendiklerini ve eğitime önem verdiklerini gösteren sözleriyle de eğitime karşı olumlu tutumlar geliştirmesine yardımcı olmaktadır. Eğitim sürecinde, ebeveynlerin katılımı için öğretmen odak noktasıdır. Öğretmenin rolleri; yardımcı, öğretmen, rehber, danışman, konuşmacı, program yönetici, yorumcu, kaynak geliştirici ve arkadaş olmaktır (Haktanır, 2008, s. 308).

Öğrenciler yaşantılarıyla ilgili birçok temel şeyi aile çevrelerinden öğrenirler. Bu onların davranışlarına, inançlarına, iletişim tarzlarına yansır. Okulun belirlenen amaçlarına ulaşması ve çocuğun toplumsallaşmasında (istenilen insanı yetiştirmede) okulun ve ailenin eğitim süreçlerinin birbirlerini bütünlemesi ve tutarlılık göstermesi gerekir (Gül, 2007).

Sınıf içinde sıkıntı yaratan durumlarda yalnız uğraşmak yerine, gerektiğinde okul yönetimi ve aile ile yardımlaşmalıdır. Öğretmen zor durumda kaldığında, onların desteğine

gereksinim duyduğunda, sorun okul veya aileden kaynaklandığında veya çözüm onların katkısını gerektirdiğinde, bu yolu kullanmalıdır (Ergen, 2008).

Çocukların aile hayatlarından eğitimeilerin, okul hayatlarından da anne babaların haberdar olması önemli bir gerekliliktir. Bilgi alışverişi öğretmenlerin öğrencileri hakkında gerçek bilgiler edinmesini sağlar. Çünkü öğretmenler, çocukların davranışlarının belirleyicisi olan anne babalarıyla etkileşimlerinin sonucunda sınıfta gösterdikleri davranışların nedenlerini anlayabilirler. Anne babaların nasıl düşündüğünü, davrandığını, çocukların farklılıklarını ve ihtiyaçlarını görmeleri açısından büyük yarar sağlar. Anne babalarda öğretmenle olan bağlantılarından, aile yaşamlarına yardımcı olabilecek bilgiler öğrenebilirler (Haktanır, 2008, s. 309).

Ailelerin okula katılımın, öğretmenlerle iş birliği yapmalarını sağlamanın amacı;

1. Aileleri çocuk gelişimi ve eğitimi konusunda bilgilendirmek,
2. Anne babayı, aile ile çocuk arasında sağlıklı bir iletişim kurmanın önemi ve çocuk yetiştirme tutumları konusunda bilinçlendirmek,
3. Anne baba adaylarını eğitmek,
4. Evlat edinilen ailelere üstlendikleri ebeveyn rolünü benimsetmek,
5. Ailelere çocuk sağlığı ve beslenmesi konusunda yardımcı olmak,
6. Aileye, evde yapılabilecek ve çocuğu destekleyecek çalışmalarla ilgili bilgi vermek,
7. Çocuktaki olumlu gelişimin sürekliliğini sağlamak,
8. Ailenin çocuk için önemini vurgulamak,
9. Sorunlar büyümeden önlem alabilmek ve yöntemler sunmaktır.

Okul öncesi dönemde ebeveynlerin eğitime katılımı, çocukların eğitimindeki kendi rollerinin önemini daha iyi kavramalarını, kendi ilgi, yetenek ve becerilerinin farkına varmalarını ve bu becerilerini geliştirmelerini sağlar (Haktanır, 2008, s. 306-307).

Öğretmen ve aile arasında sağlanacak olan olumlu bir iletişim, öğretmen ve ailenin, eğitimle ilgili görüş ve tutum farklılığının en az düzeye inmesine ve ortak bir paydada buluşmalarına yardım eder. İletişim sayesinde öğretmen Türk Milli Eğitimin ve okulun amaçlarını, okulun bu yöndeki uygulamalarını aileye ayrıntılı biçimde açıklama olanağı bulur. Aile de öğretmene beklentilerini, eğitimle ilgili görüşlerini açıklar. Öğretmen ve

aile, fikirlere karşılıklı saygı ortamında görüşlerini anlamaya, bazı noktalarda görüş birliğine ulaşmaya çalışırlar. En azından birlikte hareket etmenin önemini anlamaya çalışırlar. Öğretmen aile işbirliği, karşılıklı etkileşim sonucu, çocuğa yaklaşım farklılığı en az düzeye inmektedir (Alıcıgüzel' den aktaran Gül, 2007).

### 1.1.3. Öğretmen Aile İletişimini Etkileyen Etmenler

**Ana-babaların kendi okul yaşantılarının olumsuzluğu:** Başarısız bir okul geçmişi olan, okulu terk etmiş yada öğretmenlerle olumsuz anıları olan bireyler, çocuklarının okul yaşantılarına ve eğitim sürecine de yeterince katılmamakta ve okuldan uzak durmaktadırlar. Ailelerin okula yalnızca çocukları ile ilgili olumsuz bir durum olduğunda çağrılmaları da, bu olumsuz tutumları pekiştirmektedir (Gül, 2007).

**Ailelerin ekonomik sorunları:** Çoğu zaman ailelerin okula çağırılma nedenleri, kendilerinden ekonomik katkılar istenmesidir. Bu yanlış yaklaşım, ailelerin okula sağlayabilecekleri diğer katkıları ortadan kaldırmaktadır. Ekonomik sıkıntılar ailelerin okul etkinliklerine katılım da gönülsüz davranmalarına yol açmaktadır. Ailelerin okula ayırabilecekleri zamanın kısıtlı olması: Ana-babaların çalışan bireyler olmaları, mesleki sorumlulukları ve etkinliklerin genellikle çalışma saatleri içinde düzenlenmesi nedeniyle aileler okula katılım için yeterince zaman ayıramamaktadırlar. Ev kadını olan anneler de diğer çocukların bakımı ve ev işleri nedeniyle okul-aile işbirliği sürecine katılmak konusunda yeterli zaman bulamamaktadırlar (Gül, 2007).

Aile ile ilişkilerin bazen maddi bağlarla kurulması ailelerin okulla olan ilişkilerini zedelenmektedir ve ailelerin okula katılımı sağlanamamaktadır. Özellikle okulların açılış döneminde okula bağış konusunda başlayan tartışmaları aile-okul işbirliğinin büyük bir yara almasına sebep olmaktadır. Okul yöneticilerinin bağışlar üzerinde baskı kurması ailelerin okula bakış açısını farklılaştırmakta ve okuldan uzaklaşmalarına sebep olmaktadır. Fakat konuya objektif yaklaşıldığı zaman görülecektir ki, okulun, mutlaka ailenin desteğine ihtiyacı vardır. Devletin ayırdığı ödenekler kesinlikle yetmemektedir. Hatta bazı kurum yöneticilerinin ifadesine göre bu ödenekler okulun elektrik, su ve telefon faturalarını karşılayamamaktadır (Ergen, 2008).

**Ailelerin eğitim düzeylerinin düşük olması:** Okula karşı olumlu yaklaşıma sahip olsalar bile ana-babalar, eğitim düzeylerinin düşük olması nedeniyle okul etkinliklerinde nasıl bir görev alabilecekleri konusunda güvensiz davranabilirler.

**Öğretmenlerin olumsuz tutumları:** Öğretmenlerin, ailelerin okula katılımı için zamanlarının olmadığı ve bu tür etkinliklere yeterince ilgi duymadıkları şeklindeki algıları, okul-aile işbirliğinin en önemli engellerindendir. Oysa aileler, okula nasıl katkıda bulunabilecekleri konusunda öğretmenlerin yol göstermelerini ve kendilerini somut olarak yönlendirmelerini beklemektedir. Ayrıca bazı öğretmenler, ailelerin sınıfa girmelerinden rahatsızlık duyarak, sınıf içi etkinliklerin yalnızca kendi sorumluluk alanlarına girdiğine inanmaktadırlar. Öğretmenlerin, ailelerin sınıfta karışıklığa ve etkinliklerin gerektiği biçimde yapılamamasına yol açacağından korkmaları da sınıf içi katılımın en önemli engellerinden biridir. Ailelerin, çocuklarının sınıftaki öğrenme sürecine katılımını engelleyen bir diğer tutum, öğretmenin ailelerin sınıf içinde bazı istenmeyen şeyleri görmelerini istememesidir (Gül, 2007).

Okul-aile arasındaki iletişimde ve etkileşimde ailelerin, okula veya öğretmene karşı olumsuz tutumlara sahip olan ailelerle de etkilerde bulunabilirler. Nitekim Yılmaz, 615 veliye uyguladığı bir çalışmada; velilerin 1/3 ünün okul ve öğretmene karşı olumsuz bakış açısı ve ön yargılarının olduğunu ortaya koymuştur. Bu tür olumsuz tutumların varlığı yeterli iletişimin sağlanamadığının açık bir göstergesidir ve bundan öğrenci, veli ve öğretmenlerin etkilenmesi mümkün değildir. Bunların yanında çocukların ailevi problemleri olabilir. Bu problemler öğrencinin başarısını olumsuz etkilemektedir. Çocuk zihnini başka şeylerle meşgul olduğu, ümitleri sarsıldığı, korktuğu veya üzüldüğü için dikkatini etkinlikler üzerine toplayamaz (Ergen, 2008).

**Ev ve okul kültürünün farklılığı:** Ailelerin ve öğretmenlerin birbirinden farklı kültürel yapıya sahip olması, sağlıklı okul aile işbirliğinin önemli engellerinden biridir. Okul, ailelerin yaşam biçimi, sorunları, kültürü ve aile yapısına karşı duyarlı değilse, aileler okulda kendilerini yabancı hissetmekte ve gerekli işbirliği ortamı yaratılmamaktadır (Gül, 2007).

Okul ve ailelerin çocuktan farklı beklentiler içerisinde bulunmalarından kaynaklanmaktadır. Örneğin okul daha çok evrensel değerleri çocuğa aşılamak isterken, aileler üyesi oldukları alt grupların değerlerini çocuğa benimsetmek istemektedirler. Bir başka örnek ise her iki tarafın farklı disiplin anlayışları olarak belirtilebilir. Böyle anlaşmazlıkların giderilmesi için aile-öğretmen işbirliği gerekli olmaktadır (Ergen, 2008).

#### **1.1.4. Mesleki Doyum**

Meslek seçimi ile başlayan ve kişinin tüm yaşamı boyunca onu etkileyen, mesleki doyum kavramı, literatür de iş doyumunu ya da iş tatmini şeklinde de yer almıştır. Soyut bir kavram olan mesleki doyumunu anlatmak için çoğunlukla işi sevmek, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla vermek gibi tanımlamalar kullanılmaktadır (Şen, 2011).

Barutçugil mesleki doyumunu; "bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu" olarak açıklamaktadır (Bayrak, 2014).

Miner (1992)'a göre çalışan bireyin doyumunu, bireyin işi ve işleriyle ilgili genel duygu ve düşüncesi hakkında fikir verebilecek öncelikli bir değişkendir. Yani bireyin mesleğinden aldığı doyum, çalışanın beklentilerini ve işine karşı tutumunu ifade etmektedir (Bektaş, 2009).

Locke ve Henne ise, mesleki doyumunu; "bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur" biçiminde tanımlamaktadır (Bayrak, 2014).

Kuzgun'a (2003) göre meslek, kişinin kimliğinin oluşumunda önemli bir etkidir. Meslek, kişinin çevreden ve toplumdaki saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır.

İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. İş doyumunun, işi tutkuyla yapmak gibi bireysel, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Şen, 2011).

Akçamete (2001) ise, iş doyumunu için, "iş görenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanmasıdır" şeklinde bir tanımlamada bulunmuştur.

Zingarelli (1996) ise öğretmenlerin mesleki doyumlarına özel olarak bakmıştır ve farklı bir açıdan yaklaşarak, okulun etkililiğinin tahmin edilmesinde öğretmenlerin mesleki doyumlarının genel bir ölçek olduğunu ileri sürmüştür (Tekerci, 2008).

Birey mesleğinin, kendi sahip olduğu değer ve inançlarını gerçekleştirdiğini algılasa, mesleğinde ideallerine ulaşmışsa, mesleğine karşı olumlu duygular geliştirerek doyum alacaktır (Karahan, 2006).

Mesleki doyum (tatmin), iş görenin mesleğine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin mesleğine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, mesleki doyumunu "kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh hâlidir" şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise meslek duyumsuzluğu demek doğru olacaktır. Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya mesleki doyum çıkacaktır. Kısacası mesleki doyum, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır (Türk, 2008).

Mesleki doyum ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir: Mesleki doyum, çalışanın işe ilişkin subjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir. Mesleki doyum, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır. Mesleki doyum, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır (Bayrak, 2014).

#### **1.1.5. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler**

Bir meslek, bireyin gereksinimlerinin doyumuna olanak sağladığı ölçüde kişiye çekici gelecektir. Meslekte doyum kişinin gereksinimleri ile bunları karşılayacağını düşündüğü meslekler arasındaki tutarlılık ölçüsünde gerçekleşecektir. Bireyin iş hayatı içerisinde istek ve gereksinimlerinin kolay veya zor bir şekilde doyum sağlaması için uğraşmaktadır. İsteddiği olanakları çalışma yaşamında bulan ve gereksinimlerini gideren bir kimse tatmin olacak ve psikolojik yönden de huzura kavuşacaktır. Aksi takdirde tatminsizlik ve uyuşmazlık hali ortaya çıkacaktır (Bektaş, 2009).

Öğretmenin mesleki doyumunu ve duyumsuzluğuna yol açan durumlar, öğretmenin kendisi hakkında ki genel görüşler (içsel motivasyon) ve bu görüşlerin öğretmenlerin çevresindeki kişiler tarafından nasıl değerlendirildiğine bağlıdır. Genelde duyumsuzluk dışsal faktörlere bağlanırken, doyum daha çok iç etkenlere bağlanmaktadır (Tekerci, 2008).

Kişilerin duygusal durumları zaman içerisinde olumlu bir durumdan, çok olumsuz bir duruma kadar değişebilmektedir. Bu değişimde etkili olan öğeler kişilere özgü bazı değişkenler olabileceği gibi, kişilerin dışında bazı değişkenler de olabilmektedir (Bektaş, 2009).



Öğretmenler için içsel doyum, sınıf içi aktivitelerden ve görevle alakalı ödüller, tarafından belirlendiği şekilde tanımlanmaktadır. Aynı zamanda işin ilginç oluşu, bireysel beceri ve yetenekleri kullanmaya müsait oluşu, işin yapılmasından duyulan hoşlanım duygusu vb. faktörler olarak da belirtilmektedir. Dışsal faktörler kategorisinde ele alınanlar ise, maaş, prestij, güç, müdürlerden gelen destek, okul güvenliği, okul kaynaklarının kullanılabilirliği olarak tanımlanmaktadır (Tekerci, 2008).

Bir davranışın doyum ile sonuçlanması, kişinin bu davranışı ileride tekrarlama olasılığını artırır. Davranışın doyumla sonuçlanması ise kişinin eylem girişiminin amacına ulaşması ile mümkündür (Bektaş, 2009).

Özetlemek gerekirse, iş doyum etkenleri araştırmalar ve literatürün ışığında bireysel ve çevresel etkenler olarak sınıflandırılmıştır. Bireysel (içsel) etkenler olarak; yaş, cinsiyet, sosyo-kültürel ortam ve özellikleri, cinsiyet, kıdem, kariyer, meslek düzeyi olarak belirlenirken, mesleki doyumunu etkilediği düşünülen çevresel (dışsal) etkenler de; maaş, yükselme imkânı, teftiş ve denetleme, çalışma şartları ve fiziksel ortam özellikleri olarak belirlenmiştir (Tekerci, 2008).

#### **1.1.5.1 Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler**

**Yaş:** Yaş değişkeni ve mesleki doyum değerlendirildiğinde, eski ve yeni araştırmalar yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre işe başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yıllarda işlerinde en düşük performansı göstermekte isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılık göstermektedir (Tekerci, 2008). Yaş değişkeninin, kıdemle ortaklaşa olarak iş doyumunu etkilediği de görülmektedir (Balcı' dan aktaran Taşdan & Tiryaki, 2008).

Genç çalışanların, yaşlı çalışanlara göre daha düşük mesleki doyum düzeyine sahip oldukları ve yaşın ilerlemesiyle işten duyulan doyumun arttığı saptanmıştır. Bunun en büyük nedeni genç çalışanların beklentilerinin gerçekçi olmamasıdır. Zira genç çalışanların özellikle ilk işlerinde, kendilerine göre beklentileri daha yüksek olmakta ve bu beklentiler karşılanmadığı zaman da doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Yaş ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi Herzberg "U" şeklinde bir eğriyle açıklamıştır. Buna göre iş hayatının ilk yıllarında mesleki doyum yüksektir. Ancak otuzlu yaşlarla birlikte düşme eğilimi gösteren mesleki doyum, yaş ilerledikçe tekrar yükselmektedir (Bayrak, 2014).

Crossman ve Harisin'in (2006) yaptığı bir araştırmaya göre , mesleklerine yeni başlamış öğretmenlerin işlerine karşı daha tutkulu olduklarını fakat mesleklerinin ortalarına geldiklerinde aldıkları doyumun düştüğünü, ilerleyen yıllarda ise yeniden doyum düzeylerinin arttığını ortaya koymuştur. Yine araştırmanın devamı olarak genç yaştaki öğretmenlerin yeni iş koşullarına uyum sağlamakta zorlanmadıklarını, ileri yaştaki öğretmenlerin ise bu koşullara uymakta zorluk çektiklerini ortaya koymuştur (Tekerci, 2008).

**Cinsiyet:** Öğretmenlerin mesleki doyumunu cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki doyumunu üzerine yapılan araştırmalar ve bulgularına göre iş doyumunu ve cinsiyet arasında bağlantı kurmak mümkündür (Tekerci, 2008). Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemektedir (Izgar' dan aktaran Taşdan & Tiryaki, 2008 ).

Mesleki doyunda cinsiyet faktörü önemli olmakla birlikte hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsızlık vardır. Cinsiyet ile mesleki doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunsa da cinsiyet faktörünün kültürel ve sosyolojik olguların da etkisi ile değişiklik gösterdiği düşünülmektedir. Hulin ve Smith bunun nedeninin cinsiyet ile doğrudan ilişkili olmadığını; ücret, iş düzeyi ve terfi olanakları gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Ayrıca kadının aile içindeki rolleri ve aile dışında üstlendiği roller, mesleki doyumlarının değişkenliğinde önemli rol oynamaktadır. Buna göre, kadınların mesleki doyumunun, erkeklerin mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden farklı faktörlere bağlı olabileceği öne sürülmektedir (Bayrak, 2014).

Yapılan araştırmalarda, yaş ve mesleki doyum arasında ki benzer zıtlığı cinsiyet ve mesleki doyum arasında da görmek mümkündür. İngiltere de ve başka yerlerde kadınların düşük iş statüsüne rağmen işlerinden daha kolay yüksek doyum sağladıkları öne sürülmektedir. Buna karşın erkeklerin ise düşük statülü işlerde kadınlara göre daha az doyum aldıkları Crossman ve Harris (2006)'ın araştırmasında ortaya konmuştur (Tekerci, 2008). Ayrıca cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını öne süren araştırma bulgularının yanı sıra erkeklerde iş doyumunun daha yüksek olduğu gösteren bulgular ile de karşılaşmaktadır (Öncel' den aktaran Akman, Kelccioğlu & Bilge, 2006).

**Meslek ve Eğitim Seviyesi:** Öğretmenlerin mesleki doyumlarına ve eğitim düzeyleri açısından bakıldığında, yapılan bütün araştırmalar doğrultusunda negatif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Örneğin; Korman, eğitim düzeyi değişkeni ile iş doyumunu

arasında olumsuz bir ilişki olduğu, buna karşın ücret ve mesleki doyum arasında pozitif bir ilişki olduğu, ücret arttıkça mesleki doyumunda arttığını ortaya koymuştur. Bazı araştırmalarda ise zeka ile eğitim düzeyi değişkeninin etkileşim içinde olduğunu göstermiştir (Tekerci, 2008).

Eğitim ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan çalışmalarda genellikle eğitimin mesleki doyum ile ilişkisinin olumlu, doğrusal ve büyüklüğünün fazla olmadığı bulunmuştur. Ancak Wright ve Hamilton, eğitilmiş kişinin beklentilerinin yüksek olacağından dolayı doyumsuzluğu artıracakları araştırmalarında farklı eğitim derecelerine sahip çalışanları karşılaştırmış ve ortalama üniversite eğitilmiş olanların daha az eğitilmiş olanlarla aynı derecede mesleki doyumda olduklarını bulmuşlardır (Bayrak, 2014).

Keser (2005)'in iş doyumunu üzerine yaptığı çalışmada, iş doyumunu ve eğitim seviyesi arasında anlamlı bir fark olduğunu, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin eğitim düzeyi düşük olan kişilere oranla daha az iş doyum oranına sahip olduklarını bulmuştur (Keser'den aktaran Tekerci, 2008).

Eğitim düzeyi, mesleki doyum ile ilişkilendirilen diğer bir faktördür. Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel mesleki doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve mesleki doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama mesleki doyumun azalmasına neden olabilmektedir (Bayrak, 2014).

**Kıdem:** Hizmet süresi ile iş doyumunu arasındaki çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Bu konudaki görüşlerden biri hizmet süresi ile iş doyumunun ters orantılı olduğudur. İşe yeni başlamış bir çalışan, yeni bir iş bulmuş olmanın verdiği duygularla hareket edecek, iş ortamını ve işin niteliğini kavramak için istekle çalışacak ve daha çok doyum sağlayacaktır. Uzun süredir aynı işletmede hizmet veren bir çalışan ise aynı heyecanı duymayacağından daha az doyum hissedilecektir (Bektaş, 2009).

Wright, Hamilton (1978), Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalara göre bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmin düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey

düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır (Tekerci, 2008).

**Zekâ:** Tek başına zekâ ve mesleki doyum arasında bir ilişki bulunmamasına rağmen, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekanın iş tatmininde önemli bir etken olduğu gözlemlenmiştir. Pek çok iş ve meslek için belli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu bu düzeyden sapmaların iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır (Tekerci, 2008).

**Sosyal İlişkiler ve Grup Çalışması:** Grup çalışmalarının bireylerde yeterli doyumu sağlamadığı yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Grup çalışması bazı engeller teşkil etmesine rağmen gruptakilere daha çok sorumluluk yüklemektedir. Nadler ve Leberman (1986) da yaptığı araştırmada, yakın arkadaşlık ilişkileri, insana güven veren bir gruba ait olma, sevilme duyguları sonucu; kendine güven, sosyal yeti gibi pek çok özelliklerin kişilerde geliştiğini belirtmişlerdir. Prestij kazanma, sosyal, psikolojik yardım kişiyi tatmine götüren önemli etkenlerdendir. Ayrıca grupların sosyal destek ve tatmin çalışmalarından ziyade kişiler arası ilişkilerden zevk alan kişilerce oluşturulması da önemlidir. Öğretmenlerin meslektaşlarıyla olumsuz kişilerarası ilişkiler yaşamaları iş doyumlarını düşürmektedir (Tekerci, 2008; Koruklu vd. 2013).

#### **1.1.5.2 Mesleki Doyumu Etkileyen Çevresel Faktörler**

**İş ve İçeriği:** Çalışanların mesleki doyumları büyük ölçüde işi algılamalarına bağlıdır. Algılamada bireyin değer yargıları önemli rol oynar. Para kazanma, şöhret sahibi olma, hizmet etme gibi mesleki değerlere verilen önem, bireyden bireye değişir. Birisinin çalışma yaşamında birinci derecede önemli olan değer, diğeri için önem taşımayabilir. Bireyler daha çok mesleki değerlerini gerçekleştirebilecek uğraşlara yönelirler (Bektaş, 2009).

İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin yapısal özelliği de doyum etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İş doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlayabilmektedir. İş doyumunu, çalışanların gereksinimlerinin karşılanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bireyin istekleriyle işin özellikleri birbirine uyum sağlaması durumunda gerçekleşir (Tekerci, 2008; Şahin, 2013).

İşin çalışana çekici gelmesi, çalışanın işe duyduğu ilgiye bağlıdır. Yapılacak iş, çalışana gereksinmelerini ne denli doyuracak gibi görünüyorsa işin çekiciliği o denli artma gösterir. İşin niteliği, çalışanın çalıştığı işi beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkenidir (Bektaş, 2009).

**Maaş:** Çalışanlar, yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretin yeterli ve adil olmasını isterler ve aldıkları ücretin, ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığına, benzer örgütlerdeki ödenen ücretin miktarına bakarlar. Yaptıkları bu karşılaştırmalar sonucunda aldığı ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan iş görenin mesleki doyum düzeyi düşer (Bayrak, 2014).

Dışsal faktörler açısından bakıldığında; maaş faktörünün mesleki doyum düzeylerine etkisini inceleyen Gonzales (1995) araştırmasında, öğretmenlerin ücret ve mesleki doyumları arasında doğru orantı olduğunu, ücretin arttıkça belirli faktörler doğrultusunda mesleki doyumun da arttığını ortaya koymuştur. İyi donanımlı bir okulda uzun vadeli ve güvenceli iş olanağı ve iyi bir maaşla öğretmenlerin iş doyumunu artırılabilir. (Tekerci, 2008; Şahin, 2013).

Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret almanın mesleki doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Diğer yandan, ücretin düşük ya da yüksek olarak değerlendirilmesi çalışanın algılarına diğer bir ifade ile yaptığı iş karşılık hak ettiğini alması/almamasına yönelik algısı ile doğru orantılıdır. Clark ve Oswald, mesleki doyum ve ücret arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında çalışanların mesleki doyum düzeyinde ücretin azalması ile birlikte bir düşüş görüldüğünü açıklamaktadırlar (Bayrak, 2014).

Aslan (2001) araştırmasında mesleki gelir düzeyinin doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biri olduğunu gözlemiştir. Ancak ücret faktörünün, mesleklerindeki kıdemi 20 yıl ve daha fazla olan bireylerde, kendini gerçekleştirme duygusuna (sosyal ilişkiler, çalışmada özerklik) göre çok düşük bir etkisi olduğunu ve doyumunu olumsuz yönde etkilemediğini gözlemiştir (Şen, 2011).

**Yükselme İmkânı:** Yükselme ve ilerleme anlamları bireyden bireye değişiklik gösterebilir. Kimine göre yüksek bir kazanç kimine göre de toplumsal statü ve adalet anlamına gelmektedir. Örgütün yükselme olanaklarının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu

görülmüştür. Ancak yükselmenin adil olması ve belli ölçütlere dayanması çalışanlar açısından önemlidir. (Tekerci, 2008; Aşık, 2010).

İşyerinde terfi çalışanın doyumunda önemli bir husustur. Çalışanın işyerinde terfi olasılığının olması, terfi isteğinin çalışan tarafından bilinmesi, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir (Bayrak, 2014).

Gençay (2007)' nin Beden eğitimi öğretmenleri ile yaptığı bir araştırmada ise mesleki geleceğini ve kariyerini iyi gören öğretmenlerin iş doyum oranını yüksek olduğu, bu konuda olumsuz duyguları olan beden eğitimi öğretmenlerinin de düşük doyum oranına sahip olduklarını ortaya koymuştur (Tekerci, 2008).

**Teftiş ve Denetleme:** İşyerlerinde çalışana denetleme ise yapıcı olmak ve çalışana geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim, işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumsuzluğa yol açabilir. İş görenlerin teftiş ve denetlenmesinin amacı, iş görenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışların ne değerinde olduğunu ortaya çıkarılmasıdır (Tekerci, 2008).

**İş Ortamı ve Özellikleri:** Her işin kendine özgü çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu koşullar işletmenin toplum içinde imajını oluşturmaktadır. Çalışanın, çalıştığı yerin imajı, mesleki doyumunu ve doyumsuzluğunu etkilemektedir. Özellikle işletmenin sanayileşmişlik derecesi, çalışanların kültürel ve kişilik özellikleri etkili olmaktadır. Büyük işletmeler veya bölgede bulunan ve bölgenin içinde bulunduğu çalışma koşullarından farklı olarak çalışan işletmeler, çalışanlar için her zaman doyum nedeni oluşturur (Bayrak, 2014).

İş göreninin işinden doyum duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel değil toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçülür, diğer işlerdeki ile karşılaştırılabilir türdendir (Tekerci, 2008).

Çalışanların, beraber çalıştığı arkadaş grubunun yapısı veya işletmedeki sosyal ortam da mesleki doyumda önemlidir. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların doyumunu üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Çalışanın içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam mesleki doyumunu olumlu yönde etkiler. Çalışan işinden memnun olmasa bile, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu,

çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubuna sahip değilseler bu durumda mesleki doyum olumsuz yönde etkilendir (Bayrak, 2014).

Herzberg (1959)'un teorisi hijyen faktörleri açısından incelenmiş ve "kötü çalışma koşulları" ve "iş arkadaşlarıyla arkadaşça olmayan ilişkiler" gibi etkenler anlatılan örneklerin %15 ve %8'inde doyumsuzluğun nedeni olarak görülmüştür (Kurt, 2005. s. 292).

**Yönetici Davranışı:** Yöneticilerin çalışanlara karşı davranışları, çalışanların hem motivasyonu hem de mesleki doyum üzerinde etkilidir. Yöneticilerin, personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların mesleki doyum düzeylerini artırmaktadır. Mesleki doyum, çalışanların kurum ya da kuruluş içindeki hareketlerinin yanında yöneticilerinin davranışlarıyla da ilgilidir. Yöneticinin çalışana karşı olumlu tutuma sahip olması ve ona değer vermesi ikisi arasında samimi ilişkilerin ve güven ortamının oluşmasına neden olur. Bunun sonucunda çalışanlar, işlerinde daha kolay doyuma ulaşırlar. Yöneticiler, çalışanların kararlara katılmalarını sağlayarak onların işlerini daha iyi yapmaları konusunda motive edebilirler. Böyle bir yaklaşım çalışanların mesleki doyum düzeyini yükseltir (Bayrak, 2014).

İnsanlar işlerinden ve iş çevrelerinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışmaktadırlar. Bu nedenle yöneticilerin öğretmenleri motive eden örgütsel anaçları gerçekleştirmeye çalışırken, öğretmenlerin kişisel beklentilerini de yerine getirmeyi sağlayan bir ortam yaratması sistemin başarısı için büyük önem taşımaktadır (Bektaş, 2009).

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma, doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ile sınıfına devam eden çocukların aileleri ile olan ilişkilerini incelemek amacıyla yapılacaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçları şu şekildedir:

Alt Amaçlar:

- Doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ne düzeydedir?
- Doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin bazı özellikleri (yaşı, mezun olduğu okul, mesleki kıdemi vb.) mesleki doyumlarını etkilemekte midir?

- Doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin sınıfına devam eden çocukların aileleri ile olan ilişkileri ne düzeydedir?
- Doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin bazı özellikleri (yaşı, mezun olduğu okul, mesleki kıdemini vb.) sınıfına devam eden çocukların aileleri ile olan ilişkisini etkilemekte midir?
- Doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumu ile sınıfına devam eden çocukların aileleri ile olan ilişkisi birbirini etkilemekte midir?

### 1.3 Araştırmanın Önemi

Çocuk sosyal ilişkiler kurmayı, toplumun değerlerini ve kültürünü benimsemeyi ilk olarak ailede öğrenir. Bu konularda aileye yardımcı olacak en önemli eğitim kurumu okuldur. Anne babaların öğretmene ve okula karşı saygı duymaya teşvik edici tutumları ve çocuğun eğitimine karşı duyarlı olmaları çocuğun okul hayatında son derece önemlidir. Bu durum çocuğun hayatında önemli bir yere sahip olan anne baba ve öğretmenin işbirliğini önemli kılmaktadır.

Okul aile işbirliği, anne babaların çocukları ile ilişkilerinin kalitesini artırarak çocukları ile daha fazla zaman geçirmelerini sağlamaktadır. Ayrıca aileler bu işbirliği sayesinde çocuklarının güvenli bir ortamda olduğunu bilmektedir.

Öğretmenlerin aileler ile olan işbirliğinde yeri kuşkusuz çok önemlidir. Öğretmenlerin aileler ile olan iletişiminin temel amacı okula yönelik tutumlarını etkilemek ve değiştirmektir. Çünkü ailelerin tutumları öğrencinin duyu ve düşüncelerini etkilemektedir. Anne babaların çocukları hakkında bilgi sahibi olma gereksinimlerini gidermenin yolu öğretmenlerin aileler ile kuracağı sağlıklı iletişimidir.

Okul aile işbirliği üzerinde uzun yıllar çalışılan bir konu olmasına rağmen son zamanlarda büyük ilgi görmektedir. Ancak yapılan alan yazın taramalarında bu konu ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunluğunun büyük ve merkez illerde yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma doğu bölgesindeki illeri kapsayarak geniş bir alana yayıldığı ve doğu bölgesinde görev yapan öğretmenlerin aileler ile olan ilişkilerine ışık tutacağı için önemlidir.

Önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin başarısını etkileyen en önemli etmen mesleki doyumlardır. Öğretmenlerin fiziksel koşullar, toplumsal etkenler gibi mesleki doyumlarını etkileyen pek çok faktör vardır. Gün boyu çocuklarla ilgilenen ve onların performansını yükseltmeye çalışan öğretmenin mesleki doyumu son derece önemlidir. Bu çalışma



öğretmenlerin sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesi için gerekli olan mesleki doyumunu ortaya koyması bakımından önemlidir.

Öğretmenlerin performanslarını önemli ölçüde etkileyen mesleki doyum aynı zamanda aileler ile olan ilişkilerini de etkilemektedir. Okul aile işbirliğinin aileler ve çocuklar açısından etkisi kuşkusuz ki çok önemlidir. Bu işbirliğinin temelinde olan öğretmenin işindeki doyumunu ilişkilerinin düzeyini ve kalitesini etkileyeceği için birbirleri ile olan etkileşimini son derece önemli kılmaktadır. Bu çalışma okul aile işbirliği ile öğretmenlerin mesleki doyumunu birlikte ele alarak önemini ortaya koymaktadır.

Genel olarak bu araştırma, doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ile okul aile işbirliğini incelemesi bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca geniş bir örnekleme sahip olması bakımından bu alanda yapılacak olan araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **1.4 Varsayımlar**

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtilmiştir:

- Araştırmada kullanılacak “Mesleki Doyum Ölçeği”nin öğretmenlerin mesleki doyumlarını belirleyeceği varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılacak “Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği”nin (Öğretmen Formu)” öğretmen ile aile ilişkisini belirleyeceği varsayılmaktadır.

#### **1.5 Sınırlılıklar**

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmıştır.

- Doğu bölgesinde okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve sınıfına devam eden çocukların aileleri ile sınırlıdır
- Araştırmada kullanılacak olan “Mesleki Doyum Ölçeği”nin ölçtüğü puanlarla sınırlıdır.
- Araştırmada kullanılacak olan “Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu)” nin ölçtüğü puanlarla sınırlıdır.



## BÖLÜM II

### 2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Atayeter (2004) araştırmasında, Diyarbakır il merkezinde bulunan, ilköğretim okulları düzeyinde, okulun ve okuldaki etkinliklerin velilere tanıtılması ve velilerin okul yönetimine katılmasının yollarının araştırılması bağlamında okul veli işbirliği konusunda okul yöneticilerinin görüş ve algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Diyarbakır il merkezinde bulunan toplam 247 okul müdürü oluşturmaktadır. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket ile toplanmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin, okulun ve okuldaki etkinliklerin velilere tanıtılmasıyla ilgili belirli bir programlarının olmadığı, bu alandaki etkinliklerin rastlantılara dayalı olarak gerçekleştirildiği saptanmıştır. Ayrıca, yöneticilerin mesleki deneyimleri ve hayat tecrübeleri arttıkça, velilerin bilgilendirilmesi konusuna daha çok önem verdikleri belirlenmiştir.

Karahan (2006) araştırmasında, ilköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılama ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete, kıdeme, yaşa ve branşa göre farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir il sınırları içerisinde yer alan 12 ilköğretim okulunda görev yapan 190 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, “Öğretmen Görüşleri Ölçeği (ÖGÖ)” ve “İş Doyum Anketi (NDI)- Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Anketi” ile toplanmıştır. Araştırmanın nicel verilerinin analizinde, Ortalama, Standart Sapma, t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Scheffé Testi kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin öz algılama düzeylerinin “Olumsuz Öngörüler” alt boyutunda kıdem ve yaş değişkenlerine göre önemli farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Öz algılamanın “Öğretimsel öz yeterlilik, olumsuz öngörüler, sınıf- içi öğretim ve çabasal öz yeterlilik” alt boyutlarında ise cinsiyetin ve branşın bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda ise mesleki doyumun “Güvenlik, saygınlık, otonomi, kendini gerçekleştirme” alt boyutlarında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre önemli bir farklılık saptanmıştır. Sosyal boyutta ise

cinsiyetin önemli bir etkisi olmadığı gözlenmiştir. Öğretmenlerin kıdemleri ve yaşlarına göre mesleki doyumun "Güvenlik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme" alt boyutlarında önemli farklılıklar gösterdikleri saptanmıştır.

Demir (2007) araştırmasında, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi, sınıf mevcudu gibi bazı değişkenler ile tükenmişlik ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve yapılacak olan iletişim ve problem çözme gibi sosyal becerileri geliştirmeye yönelik müdahalenin, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik durumuna etkisini saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini iki farklı lisede çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Müdahale ve kontrol grupları randomize olarak belirlenmemiştir. Veriler katılımcıların kendilerinin uygulayacağı "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile müdahaleden önce ve sonra, ön test ve son test olarak toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin medeni durum, mesleği isteyerek seçmiş olma, çalışma ortamından memnun olma, mesleği kendine uygun bulma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puan ortalamaları farklı bulunmuştur. Hem kontrol hem de müdahale grubunda ön test iş doyum puanları ve tükenmişlik ölçeği alt gruplarından alınan puanlar benzer olarak bulunmuştur. Son test puanları da her iki grupta benzerdir. Müdahale öncesi ve sonrasında gruplar arasındaki tükenmişlik ve iş doyum puanları açısından anlamlı fark bulunmamıştır.

Işık (2007) araştırmasında, okulöncesi eğitim kurumlarında gerçekleştirilen okul-aile işbirliği çalışmalarının anne-baba görüşlerine dayalı olarak incelenmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Eskişehir il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 20 ilköğretim okulunun bünyesindeki anasınıflarında çocukları eğitim gören 403 anne-baba oluşturmaktadır. Araştırmada veriler araştırmacı tarafından hazırlanan bir anket formu ile toplanmıştır. Toplanan verilerin istatistiksel analizleri, frekans ve yüzde hesaplamaları tablolar halinde sunulmuştur. Araştırmada, okul tarafından en sık yer verilen çalışmaların, yüz yüze görüşmeler olduğu belirlenmiş, buna karşın telefon görüşmeleri, konferans ve seminerler, ev ziyaretleri, dilek-şikâyet kutusu ile aile tanışma ve kaynaşma toplantılarının hiçbir zaman düzenlenmediği görülmüştür. Okul-aile işbirliğini sağlamak amacıyla aileler tarafından pek fazla çalışmanın düzenlenmediği belirlenmiştir. Anne-babaların okul-aile işbirliği kapsamında düzenlenen çalışmalara genelde katılmaya çalıştıkları, en çok veli toplantıları ve öğretmenin görüşme talebi ile okul-aile işbirliği çalışmalarına katıldıkları görülmüştür. Ayrıca anne-babaların, okul-aile işbirliği

çalışmalarına katılmama nedeni olarak en çok, zaman etkenini öne sürdükleri saptanmıştır. Anne-babalar öğretmenlerin yaklaşımına ilişkin olarak ilişkilerin karşılıklı saygı-güven-hoşgörü ve anlayışa dayalı olduğunu, öğretmenlerin aileleri her zaman güler yüzle karşıladığını ve öğretmenlerin ailelerle görüşmek için yeterli zaman ayırdığını belirtmiştir. Araştırma bulguları ışığında; okul tarafından gerçekleştirilen okul-aile işbirliği çalışmalarının kısmen yeterli bulunduğu, aileler tarafından gerçekleştirilen okul-aile işbirliği çalışmalarının ise yeterli bulunmadığı söylenebilir. Ayrıca anne-babaların en çok, kurumda yapılan etkinlikler ve çocuğun içinde bulunduğu gelişim dönemi hakkında bilgilenmek ve öğretmen-anne-baba ve çocuk arasındaki iletişimin daha iyi olması beklentisi içinde oldukları saptanmıştır.

Gül (2007) araştırmasında, ilköğretim düzeyindeki öğrencilerin başarı ve başarısızlık durumları ile bağlantılı olarak aile ve okul arasındaki işbirliğinin önemini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Ümraniye ve Kartal ilçesinde yer alan devlet okullarından 5 okul oluşturmaktadır. Araştırmada veriler, öğretmen ve ailelerin okul aile işbirliğine yönelik görüşlerini içeren anket formu kullanılarak tespit edilmiştir. Araştırmanın verileri bilgisayar ortamında SPSS programı yardımı ve ki-kare testi uygulanarak çözümlenmiştir. Araştırmada okulda verilen eğitimi destekleyici tutum içinde olan ailelerin çocuklarının ve okul ile sürekli iletişim içinde olan, öğrenci sorunlarını paylaşan, öğretmen ile sürekli iletişimde olan, öğretmen ve yöneticilerle görüş birliği içinde çalışan velilerin çocuklarının daha başarılı olduğu saptanmıştır. Ayrıca velilerin eğitim düzeyi arttıkça, çocuğun okul başarısı ve velilerin okul ile olan ilişkisinin arttığı belirlenmiştir.

Ergen (2008) araştırmasında, ilköğretim okulu 2. kademe öğrencilerinin sınıf içi davranış bozukluklarının engellenmesinde öğretmen-veli iletişiminin rolünü tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Üsküdar, Kadıköy ve Ümraniye ilçelerindeki okullardan 300 veli oluşturmaktadır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan anketle toplanmıştır. Elde edilen bulgular için tablolar oluşturulmuş ve yorumlanmıştır. Verilerin analizinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, anket soruları ile çocuğun öğretmenin cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Örnekleme oluşturan velilerin anket puanlarının çocuğun okuduğu sınıf değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tekerci (2008) araştırmasında, farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve tutumlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, ilköğretime bağlı anasınıfı, bağımsız anaokulu ve özel anaokulunda çalışan 300 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Okul Öncesi Öğretmen Tutum Ölçeği" ve "Mesleki Doyum Ölçeği" ile toplanmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım göstermediği için, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis H testi ile, iki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Bunun yanında değişkenler arasındaki ilişkiler ise Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça demokratik tutum puanlarının da olumlu yönde arttığı saptanmıştır.

Kayhan (2008) araştırmasında, ilköğretim okullarının I. Kademesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin, yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, mezun oldukları okul, görev yapılan okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi, görev yaptığı sınıf düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ve kabullenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Adana İli Seyhan ve Yüreğir merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarının I. kademesinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan 420 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler "Yeni İlköğretim Programı Ölçeği", "Mesleki Doyum Ölçeği" (MDÖ) ve "Kişisel Bilgi Formu" ile toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin yeni ilköğretim programlarını (eğitim ortamı programları tanıma, programları benimseme ve programları uygulama) kabullenme düzeyleri ve mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Türk (2008) araştırmasında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete, kıdeme, yaşa, okutulan sınıfa, mezun olunan okula, bulunduğu okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul il sınırları içerisinde yer alan 11 ilköğretim okulunda görev yapan 207 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, "Öğretmen Görüşleri Ölçeği (ÖGÖ)" ve "İş Doyum Anketi (NDI) Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceği Anketi" ile toplanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin okulda çalışılan yıla göre farklılıklar gösterdiği, cinsiyet, yaş, medeni durum, okutulan sınıf, kıdem ve mezun olunan okula göre bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Ayrıca

mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda ise sınıf öğretmenlerinin cinsiyete, kıdeme, yaşa, okulda çalışılan yıla, mezun olunan okula ve okutulan sınıfa göre farklılıklar gösterdiği görülmüştür. İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, medeni duruma göre önemli bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Bektaş (2009) araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim I. kademedeki görev yapan 226 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veriler, "Mesleki Doyum Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" ile toplanmıştır. Araştırmanın istatistiksel çözümlenmeleri, bağımsız gruplamalar için t (Independent Samples t Test) testi ve tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi ile yapılmıştır. Araştırmada; sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların sosyo-ekonomik düzeylerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, mezun oldukları bölüm/fakültele, mesleki kıdemlerine, çocuk sahibi olup olmama durumlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, özel veya devlet okullarında görev yapmalarına, birleştirilmiş veya müstakil sınıflarda görev yapma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Ancak, sınıf öğretmenlerinin medeni durum, sınıflarındaki öğrenci sayıları, eşlerinin çalışıp çalışmama durumları ve aylık toplam gelirleri açısından mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Şen (2011) okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (uşak il örneği) konulu araştırmasında, okul öncesi öğretmenlerinin; mesleki doyumlarını ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını, görev yaptıkları okul türüne, görev süresine, eğitim düzeyine, görev yaptıkları okulun bulunduğu yere, çalışma statülerine ve katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda 2010-2011 eğitim öğretim yılında Uşak ili'ndeki kız meslek liselerine bağlı uygulama anaokullarında, bağımsız anaokullarında ve ilköğretim okullarına bağlı anasınıflarında görev yapan 85 okul öncesi öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada, öğretmenlerin özlük bilgilerine ulaşmak amacıyla "Öğretmen Özlük Bilgileri Formu", hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla "Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi" ve okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarını düzenlemek amacıyla da "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin özlük niteliklerinin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Ayrıca şehir merkezinde

görev yapan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin gecekondur mahallerinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Biçer (2013) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin mesleki doyumlarının çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, İzmir'in Bergama ilçesindeki merkez, belde ve köy okullarında çalışan 210(103 erkek, 107 kadın) öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler "Mesleki Doyum Ölçeği", "5 Faktör Kişilik Envanteri" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki doyumları ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim/ sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik tipleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu; öğretmenlerin mesleki doyumları ile duygusal tutarsızlık kişilik tipi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim/ sorumluluk ve gelişime açıklık arttıkça mesleki doyum artmakta, duygusal tutarsızlık arttıkça mesleki doyum azalmaktadır.

Bayrak (2014) araştırmasında, ilkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Gaziantep İli Şehitkâmil ve Şahinbey Merkez İlçesi'nde çalışan 729 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma da öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin düştüğü ve öğretmenlerimizin mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük, mesleki doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır.



## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verileri toplama araçları, verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyum ve sınıfına devam eden çocukların aileleri ile olan ilişkilerinin inceleneceği bu araştırma tarama modelidir. Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre görece daha büyük örneklemler üzerinde yapılan araştırmalara tarama araştırmaları denir. Tarama araştırmaları genellikle şu üç özelliğe sahiptir:

1. Büyük bir topluluğun bir konuyla ilgili görüşlerinin ya da özelliklerin (inanç, bilgi, tutum, kaygı, ilgi vb.) betimlenmesi için, topluluğu temsil edebilecek insanlardan oluşan bir parçası seçilir. Evrenden örneklemin seçilmesi.
2. Araştırma için ihtiyaç duyulan verileri toplama süreci, veri kaynakları olan kişilere yöneltilen sorulara verilen cevaplara dayalıdır.
3. Veriler, özelliği betimlenecek topluluğun her bir bireyinden değil, bu topluluğu temsil eden bir parçasından, yani örneklemden toplanır (Büyüköztürk vd., 2011, s:231).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim yılında doğu bölgesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim anasınıfı ve anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenleri oluşturacaktır. Araştırmada evreni temsil edecek örneklem grubuyla çalışılacaktır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin demografik bilgilerini belirleme amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “ Genel Bilgi Formu ”, öğretmenlerin mesleki doyumlarını belirlemek için Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1998) tarafından geliştirilen “ Mesleki Doyum Ölçeği ”, öğretmenlerin sınıfına devam eden çocukların aileleri ile olan ilişkilerini belirlemek amacıyla Atabey ve Tezel Şahin (2008) tarafından geliştirilen “Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu) ”, doğu bölgesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerine uygulanarak veriler toplanacaktır.

#### 3.3.1 Genel Bilgi Formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “ Genel Bilgi Formu” kullanılacaktır. Genel Bilgi Formu iki kısımdan oluşmaktadır. “Genel Bilgi Formu I” araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin(öğretmenin yaşı, mezun olduğu okul, çalıştığı kurumda ki görev süresi, mesleki kıdem, grubundaki çocuk sayısı, diğer personelle çalışma durumu vb) sorulacağı sorular yer alacaktır. “Genel Bilgi Formu II” de ise öğretmenin araştırmaya dahil ettiği çocukların ve ailelerinin demografik özelliklerinin(anne babanın yaşı, öğrenim durumu, çalışma durumu, mesleği, çocuk sayısı, çocuğun cinsiyeti, yaşı, baştan kaçınıcı çocuk vb.) sorulacağı sorular yer alacaktır.

#### 3.3.2 Mesleki Doyum Ölçeği

Mesleki doyum ölçeği herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı(1997) tarafından geliştirilmiştir. Mesleki doyum ölçeği geliştirilirken Herzberg’ in İki faktör kuramından yola çıkılmış, doyuma yol açan, işin özüne yönelik, yani daha çok meslekteki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili maddeler yazılmıştır. Mesleki doyum ölçeğinde 20 madde yer almaktadır. Bu maddeler beş basamaklı “Likert tipi” ( A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiç) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir ( Kuzgun, Sevim Ve Hamamcı, 1998, s. 17). Ölçeğin 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı maddeler olumlu maddeler olup “Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2, Hiçbir zaman:1” şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeleri ise olumsuz maddeler olup “Her zaman:1, Sık sık:2, Ara sıra:3, Nadiren:4, Hiçbir zaman:5” şeklinde

puanlanmaktadır. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilir (Kuzgun ve Bacanlı, 2012, s. 81). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı  $\alpha = .9028$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için  $F1 = .91$ ,  $F2 = .75$  olarak belirlenmiştir. Bulunan bu değerler güvenilirlik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür ( Kuzgun, Sevim Ve Hamamcı, 1998, s. 17).

### 3.3.3 Yönetici Öğretmen Aile İletişim ve İşbirliği Ölçeği ( Öğretmen Formu)

Yönetici Öğretmen Aile iletişim Ve işbirliği Aracı, geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yapmak ve okul öncesi eğitim kurumlarındaki yönetici, öğretmenler ile aileler arasındaki iletişim ve işbirliğinin, okul öncesi eğitim kurumlarında görev alan yöneticiler, öğretmenler ve çocuğu okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden ailelerin bakış açısına göre incelenmesi amacıyla Atabey ve Tezel Şahin ( 2008) tarafından geliştirilmiştir. "Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Aracı (Öğretmen Formu)" nun güvenilirlik katsayısı 0,982 olarak hesaplanmıştır. Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Aracı'nın (Öğretmen Formu) 56 maddeden ve İletişim, Beklenti, İşbirliği ve Aile Katılımı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

**İletişim Alt Boyutu:** Ebeveynlerin öğretmenler ile olan iletişimini içerir. "*Güler yüzlüdür*" "*Saygılıdır*" "*Konuşmalarına dikkat eder*" maddeleri iletişim alt boyutunu ölçen maddelerin bazılarıdır. 12 maddeden oluşan alt boyutun maddeleri; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12'dir.

**Beklenti Alt Boyutu:** Öğretmenlerin ailelerden beklentilerini içerir. "*Çocuğunu en iyi şekilde eğitmeye çalışır*" "*Görüşmek istediğim zamanlarda görüşmeye açıktır*" maddeleri beklenti alt boyutunu ölçen maddelerin bazılarıdır. 6 maddeden oluşan alt boyutun maddeleri; 13, 14, 15, 16, 17, 18'dir.

**İşbirliği Alt Boyutu:** Ailelerin öğretmenler ile olan işbirliği durumunu içerir. "*Benimle işbirliğine isteklidir*" "*Çocuklar veya sınıf ile ilgili bir karar alınırken karar verme sürecine katılır*" maddeleri işbirliği alt boyutunu ölçen maddelerin bazılarıdır. 19 maddeden oluşan alt boyutun maddeleri; 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37'dir.

**Aile Katılımı Alt Boyutu:** Ailelerin eğitim sürecine katılım durumunu içerir. "*Gönderilen haber mektuplarına cevap verir*" "*Ev ziyaretleri yapmama izin verir*" maddeleri aile

katılımı alt boyutunu ölçen maddelerin bazılarıdır. 19 maddeden oluşan alt boyutun maddeleri; 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56' dır.

Bu ölçek beşli likert tipi bir ölçektir. Her bir madde için beş seçenek bulunmaktadır. Bu seçenekler; "Her zaman", "Çoğunlukla", "Ara sıra", "Nadiren", "Hiçbir zaman" dır. Bu seçenekler sırasıyla 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmaktadır. İtem toplam puan hem de alt boyutların toplam ham puanları elde edilmektedir (Atabey, 2008).

#### **3.4 Verilerin Analizi**

Veriler Spss - 20 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılacaktır. Genel bilgi formundaki demografik bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları tablolandırılacaktır. Toplanan veriler uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak hesaplanacaktır.

## BÖLÜM IV

### 4. SÜRE VE OLANAKLAR

#### 4.1 Zaman Planı

Bu araştırmaya 2014 Aralık ayının ilk haftası itibariyle alan yazın taramasıyla başlanması planlanmaktadır. Verilerin toplanması için gereken sürenin Ocak ayından Mart ayına kadar olan süreyi kapsamı planlanmaktadır. Verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasının, bulgular ve tartışma bölümlerinin, son olarak da sonuç bölümünün yazılması için son tarihin Nisan ve Haziran aylarını kapsamı ile birlikte tez savunma sürecinin Eylül ayı içerisinde tamamlanması planlanmaktadır.

#### 4.2 Maliyet ve Maddi Destek

Bu araştırmanın maddi giderleri araştırmacı tarafından karşılanacaktır.



## BÖLÜM V

### 5. KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. & Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 12.
- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel aktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Atabey, D. (2008). *Yönetici öğretmen aile iletişim ve işbirliği aracı geçerlik güvenirlik çalışması ve okul öncesi eğitim kurumlarındaki yönetici, öğretmenler ile aileler arasındaki iletişim ve işbirliğinin yönetici, öğretmen, aile bakış açısına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atayeter, H. (2004). *İlköğretim okullarında okul-aile işbirliği (Diyarbakır il örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bektaş, F. (2009). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Biçer, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül

- Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. Çakmak, K. E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2011).  
Bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, F. (2007). *Lise öğretmenlerinde iletişim ve problem çözme becerisini artırmaya yönelik bir müdahale programının tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ergen, R. (2008). *İlköğretim okulu 2. kademe öğrencilerinin sınıf içi davranış bozukluklarının engellenmesinde öğretmen-veli iletişiminin rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, E. (2007). *Eğitimde çocuk başarısı için okul-aile işbirliği*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Haktanır, G. (Ed). (2008). *Okul öncesi eğitime giriş*. Ankara: Anı.
- Işık, H. (2007). *Okulöncesi eğitim kurumlarında gerçekleştirilen okul-aile işbirliği çalışmalarının anne-baba görüşlerine dayalı olarak incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, A. (Ed). (2011). *Kişilerarası ilişkiler ve etkili iletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kayhan, N. (2008). *İlköğretim okulları 1. kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Koruklu, N. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (25), 119-137.



- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 285-299.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığa giriş*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y., & Bacanlı, F. (2012). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y., Sevim, S., & Hamamcı, (1997). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, (11), 14-18.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 142-167.
- Şen, B. (2011). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (Uşak il örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, (33), 57-58.
- Tekerci, H. (2008). *Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sevgili öğretmenler;

Elinizde bulunan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sizin ve ailenin kişisel bilgilerinizi edinmek amacıyla hazırlanan “ **Öğretmen Genel Bilgi Formu**” ve “ **Aile Genel Bilgi Formu**” bulunmaktadır. İkinci bölümde “ **Mesleki Doyum Ölçeği**” ve üçüncü bölümde “**Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu)**” yer almaktadır. Bu anketlerde edinilen bilgiler, Doç. Dr. Fatma TEZEL ŞAHİN danışmanlığında Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Okul Öncesi Eğitimi bölümünde hazırlanmakta olan bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Bu araştırma içindeki soruların doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Sonuçların sağlıklı bir şekilde değerlendirilip, yorumlanabilmesi için samimi ve eksiksiz yanıtlar vermeniz çok önemlidir. Lütfen soruların başındaki yönergeleri dikkatle okuyun ve her soruyu size en uygun olan cevabı vererek yanıtlayın. Katılımınız için teşekkür ederim.

## ÖĞRETMEN GENEL BİLGİ FORMU I

### Yaşınız

- a) 18 -25       b) 26 - 30       c) 31 - 35       d) 36 - 40   
e) 41 - 45       f) 46 - 50       g) 51 ve üstü

### Öğrenim durumunuz

- a) Kız meslek lisesi       b) İki yıllık yüksekokul       c) 4 yıllık okul öncesi öğretmenliği   
d) 4 yıllık çocuk gelişimi eğitimi       e) 4 yıllık diğer (Açıklayınız).....   
e) Yüksek lisans/ Doktora

### En son çalıştığınız kurumdaki görev süreniz

- a) 1-5       b) 6-10       c) 11-15       d) 16-20       e) 21 ve üstü

### Meslekteki kıdeminiz

- a) 1-5       b) 6-10       c) 11-15       d) 16-20       e) 21-25       f) 26 ve üstü

### Çalışma süreniz

- a) Tam gün       b) Yarım gün

### Grubunuzdaki çocuk sayısı

- a) 1-10       b) 11-15       c) 16-20       d) 21-25       e) 26-30       f) 30 ve üstü

### Diğer personeller ile çalışma durumunuz

- a) Tek öğretmen olarak çalışma   
b) Diğer bir öğretmen ile çalışma   
c) Tek öğretmen ve bir yardımcı ile birlikte çalışma

### Çocuğun durumu için en çok kiminle iletişime geçiyorsunuz

- a) Anne   
b) Baba   
c) Anne ve babayla eşit düzeyde   
d) Diğer aile bireyleri ( belirtiniz).....

## AİLE GENEL BİLGİ FORMU II

### Çocuğun yaşı

- a) 3 yaş       b) 4 yaş       c) 5 yaş       d) 6 yaş

### Çocuğun cinsiyeti

- a) Kız       b) Erkek

### Çocuğun doğum sırası

- a) Birinci       b) Ortanca       c) Son

### Çocuğun kardeş sayısı

- a) 1       b) 2       c) 3       d) 4 ve üstü

### Annenin yaşı

- a) 15-20       b) 21-25       c) 26-30       d) 31-35       e) 36-40   
f) 41-45       g) 46 ve üstü

### Annenin öğrenim durumu

- a) Okur yazar değil      b) Okur yazar      c) İlkokul       d) Ortaokul   
e) Lise       f) Lisans       g) Yüksek Lisans/Doktora

### Annenin çalışma durumu

- a) Çalışıyor       b) Çalışmıyor

Annenin mesleği (Belirtiniz) .....

### Babanın yaşı

- a) 15-20       b) 21-25       c) 26-30       d) 31-35       e) 36-40   
f) 41-45       g) 46 ve üstü

### Babanın öğrenim durumu

- a) Okur yazar değil      b) Okur yazar      c) İlkokul       d) Ortaokul   
e) Lise       f) Lisans       g) Yüksek Lisans/Doktora

### Babanın çalışma durumu

- a) Çalışıyor       b) Çalışmıyor

Babanın mesleği (Belirtiniz) .....

GAZİ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Okulunuzun 138138115 nolu yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Fatma TEZEL ŞAHİN danışmanlığında yürütmekte olduğum "Doğu Bölgesinde Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ve Aileler İle Olan İlişkilerinin İncelenmesi" konulu tezimin verilerini toplamak için kullanacağım " Genel Bilgi Formlarını, Mesleki Doyum Ölçeğini ve Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeğini (Öğretmen Formu)" Doğu Anadolu Ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan illerdeki (Ardahan, Kars, Iğdır, Ağrı, Erzurum, Muş, Bitlis, Siirt, Şırnak, Hakkari, Van, Bingöl, Tunceli, Elazığ, Malatya, Erzincan, Diyarbakır, Batman, Mardin, Şanlıurfa, Adıyaman, Gaziantep, Kilis ) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıfı ve bağımsız anaokullarında uygulamak için gerekli izinlerin alınmasını talep ediyorum.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Adres: Fıyaman Mah. Şapka Devrimi Cad.

Urhal Sitesi Gold Konutları B Blok No: 3 Etimesgut/ ANKARA

Tel: 05349438234

19.06.2015

SİNEM ADAK

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz mi?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

## Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu)

Vereceğiniz cevapları sınıfınızda bulunan belirlediğiniz çocukların ailelerinin size karşı olan davranışlarını ve okul aile işbirliğine yönelik yaptığı çalışmalarını düşünerek cevaplandırmanız gerekmektedir.

Vereceğiniz objektif ve samimi cevaplar için teşekkür ederim

İLETİŞİM		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HİÇBİRZAMAN
1.	Güler yüzlüdür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Saygılıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	İlgilidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Objektiftir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Dürüsttür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Adaletlidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Konuşmalarına dikkat eder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Uyumludur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Anlayışlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Sabırlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Çocuğunu alıp bırakma zamanlarında selamlaşır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Çocuğunu alıp bırakma zamanlarında kibar ve sevecendir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BEKLENTİLER		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HIÇBİRZAMAN
13	Çocuğunu en iyi şekilde eğitmeye çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Görüşmek istediğim zamanlarda görüşmeye açıktır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Benimle,yönetici ve diğer personel ile işbirliği yapmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İstek ve şikayetlerimide getirebilmem duygu ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmem için fırsat verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Yapılan etkinlikler ile ilgili bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	İstediğim her konuda yardımcı olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İŞBİRLİĞİ		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HIÇBİRZAMAN
19	Benimle işbirliğine isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Çocuklar veya sınıf ile ilgili bir karar alırken karar verme sürecine katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Diğer ailelerle tanışıp kaynaşmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Çocuk gelişimi ve eğitimi konusunda bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Okulda verdiğim eğitimi evde destekler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Anne baba eğitim çalışmalarına katılmak için isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Sınıfta yapılan etkinlikler ve amaçları hakkında bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Çocuğunun davranışları ve sebepleri ile ilgili bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HİÇBİRZAMAN
27	Yapılan toplantılara katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Toplantılarda konuşmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Yapılan toplantıların olumlu bir atmosfer içerisinde gerçekleşmesini sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Anne baba etkinliklerini içeren ortak programlara katılmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Okul aile işbirliğini sağlamak ve ilişkileri güçlendirmek için düzenlediğim çeşitli etkinliklere katılmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Okul aile işbirliği çalışmalarını desteklemek için yapılan her türlü etkinliğe katılmak için uygun zaman ve mekanı sağlamaya çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Okul aile işbirliği çalışmalarını için çocukların, sınıfın ve okulun ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Okul ve sınıftaki fiziksel yetersizliklerin giderilmesi için ailelerle yönetici ve diğer personel ile işbirliği yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Benimle yönetici ve diğer personel ile işbirliği yapmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Yaşanan bir problem durumunda problemi ile başa çıkabilmem için destek olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Yaptığım çalışmalarını destekler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AİLE KATILIMI

		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HİÇBİRZAMAN
38	Gönderilen haber mektuplarına cevap verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Ev ziyaretleri yapmama izin verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Telefon görüşmeleri yoluyla iletişim kurar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Veli toplantılarına katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Çocuklarını alıp bırakma zamanları dışında bireysel görüşmeler yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Düzenlenen konferans ve panellere katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Eğitim panosundan yararlanmaya çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Duyuru panolarını takip eder ve gereklerini yerine getirir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Çeşitli konularda yazışmalar yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Yaptığımız yazışmalara cevap verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Öğretmen ve anne baba etkinliklerini içeren programlara katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Fotoğraf albümü ve fotoğraf panosuna duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Okul öncesi eğitim programının hakkında karar verme sürecine katılmak ister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	Bireysel görüşmeler yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	Çocuğunun yaptığı etkinlikler ile ilgili tuttuğum toplu dosyalara duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53	Çocuğunun gelişimiile ilgili gözlemlerim aracılığıyla tuttuğum toplu dosyalara duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	Anne babalara yönelik hazırladığım kitapçıklar ve broşürlere duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	Anne babalara yönelik hazırladığım dergi ve gazetelere duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	Anne babalara yönelik hazırladığım afişlere duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ÖĞRETMEN GENEL BİLGİ FORMU I

Yaşınız

- a) 18 - 25  b) 26 - 30  c) 31 - 35  d) 36 - 40   
e) 41 - 45  f) 46 - 50  g) 51 ve üstü

Öğrenim durumunuz

- a) Kız meslek lisesi  b) İki yıllık yüksek okul  c) 4 yıllık okul öncesi öğretmenliği   
d) 4 yıllık çocuk gelişimi eğitimi  e) 4 yıllık diğer (Açıklayınız).....   
e) Yüksek lisans/ Doktora

En son çalıştığınız kurumdaki görev süreniz

- a) 1-5  b) 6-10  c) 11-15  d) 16-20  e) 21 ve üstü

Meslekteki kıdeminiz

- a) 1-5  b) 6-10  c) 11-15  d) 16-20  e) 21-25  f) 26 ve üstü

Çalışma süreniz

- a) Tam gün  b) Yarım gün

Grubunuzdaki çocuk sayısı

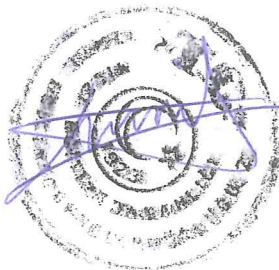
- a) 1-10  b) 11-15  c) 16-20  d) 21-25  e) 26-30  f) 30 ve üstü

Diğer personeller ile çalışma durumunuz

- a) Tek öğretmen olarak çalışma   
b) Diğer bir öğretmen ile çalışma   
c) Tek öğretmen ve bir yardımcı ile birlikte çalışma

Çocuğun durumu için en çok kiminle iletişime geçiyorsunuz

- a) Anne   
b) Baba   
c) Anne ve babayla eşit düzeyde   
d) Diğer aile bireyleri ( belirtiniz).....



## AİLE GENEL BİLGİ FORMU II

Çocuğun yaşı

- a) 3 yaş  b) 4 yaş  c) 5 yaş  d) 6 yaş

Çocuğun cinsiyeti

- a) Kız  b) Erkek

Çocuğun doğum sırası

- a) Birinci  b) Ortanca  c) Son

Çocuğun kardeş sayısı

- a) 1  b) 2  c) 3  d) 4 ve üstü

Annenin yaşı

- a) 15-20  b) 21-25  c) 26-30  d) 31-35  e) 36-40   
f) 41-45  g) 46 ve üstü

Annenin öğrenim durumu

- a) Okur yazar değil  b) Okur yazar  c) İlkokul  d) Ortaokul   
e) Lise  f) Lisans  g) Yüksek Lisans/Doktora

Annenin çalışma durumu

- a) Çalışıyor  b) Çalışmıyor

Annenin mesleği (Belirtiniz) .....

Babanın yaşı

- a) 15-20  b) 21-25  c) 26-30  d) 31-35  e) 36-40   
f) 41-45  g) 46 ve üstü

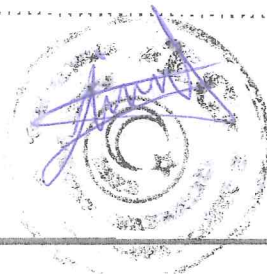
Babanın öğrenim durumu

- a) Okur yazar değil  b) Okur yazar  c) İlkokul  d) Ortaokul   
e) Lise  f) Lisans  g) Yüksek Lisans/Doktora

Babanın çalışma durumu

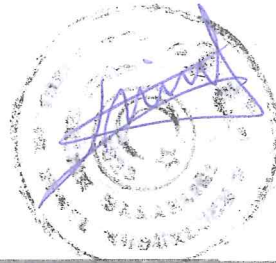
- a) Çalışıyor  b) Çalışmıyor

Babanın mesleği (Belirtiniz) .....



MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmeniz için olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

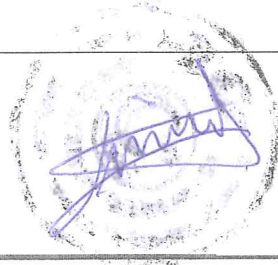


## Yönetici Öğretmen Aile İletişim Ve İşbirliği Ölçeği (Öğretmen Formu)

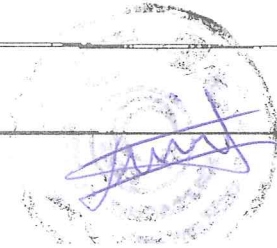
Vereceğiniz cevapları sınıfınızda bulunan belirlediğiniz çocukların ailelerinin size karşı olan davranışlarını ve okul aile işbirliğine yönelik yaptığı çalışmalarını düşünerek cevaplandırmanız gerekmektedir.

Vereceğiniz objektif ve samimi cevaplar için teşekkür ederim

İLETİŞİM		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HİÇBİRZAMAN
1.	Güler yüzlüdür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Saygılıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	İlgilidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Objektiftir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Dürüsttür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Adaletlidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Konuşmalarına dikkat eder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Uyumludur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Anlayışlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Sabırlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Çocuğunu alıp bırakma zamanlarında selamlaşır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Çocuğunu alıp bırakma zamanlarında kibar ve sevecendir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

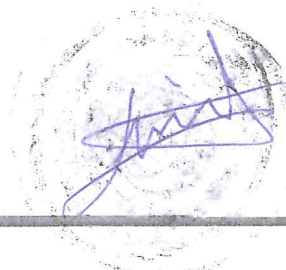


BEKLENTİLER		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HIÇBİRZAMAN
13	Çocuğunu en iyi şekilde eğitmeye çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Görüşmek istediğim zamanlarda görüşmeye açıktır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Benimle,yönetici ve diğer personel ile işbirliği yapmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İstek ve şikayetlerim dile getirebilmem duygu ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmem için fırsat verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Yapılan etkinlikler ile ilgili bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	İstedğim her konuda yardımcı olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İŞBİRLİĞİ		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HIÇBİRZAMAN
19	Benimle işbirliğine isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Çocuklar veya sınıf ile ilgili bir karar alırken karar verme sürecine katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Diğer ailelerle tanışıp kaynaşmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Çocuk gelişimi ve eğitimi konusunda bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Okulda verdiğim eğitimi evde destekler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Anne baba eğitim çalışmalarına katılmak için isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Sınıfta yapılan etkinlikler ve amaçları hakkında bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Çocuğunun davranışları ve sebepleri ile ilgili bilgi almaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





		HERZAMAN	ÇOĞUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HİÇBİRZAMAN
27	Yapılan toplantılara katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Toplantılarda konuşmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Yapılan toplantıların olumlu bir atmosfer içerisinde gerçekleşmesini sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Anne baba etkinliklerini içeren ortak programlara katılmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Okul aile işbirliğini sağlamak ve ilişkileri güçlendirmek için düzenlediğim çeşitli etkinliklere katılmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Okul aile işbirliği çalışmalarını desteklemek için yapılan her türlü etkinliğe katılmak için uygun zaman ve mekanı sağlamaya çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Okul aile işbirliği çalışmaları için çocukların, sınıfın ve okulun ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Okul ve sınıftaki fiziksel yetersizliklerin giderilmesi için ailelerle yönetici ve diğer personel ile işbirliği yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Benimle yönetici ve diğer personel ile işbirliği yapmaya isteklidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Yaşanan bir problem durumunda problem ile başa çıkabilmem için destek olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Yaptığım çalışmalarını destekler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



AİLE KATILIMI		HERZAMAN	ÇOCUNLUKLA	ARASIRA	NADİREN	HIÇBİRZAMAN
38	Gönderilen haber mektuplarına cevap verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Ev ziyaretleri yapmama izin verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Telefon görüşmeleri yoluyla iletişim kurar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Veli toplantılarına katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Çocuklarını alıp bırakma zamanları dışında bireysel görüşmeler yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Düzenlenen konferans ve panellere katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Eğitim panosundan yararlanmaya çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Duyuru panolarını takip eder ve gereklerini yerine getirir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Çeşitli konularda yazışmalar yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Yaptığımız yazışmalara cevap verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Öğretmen ve anne baba etkinliklerini içeren programlara katılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Fotoğraf albümü ve fotoğraf panosuna duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Okul öncesi eğitim programının hakkında karar verme sürecine katılmak ister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	Bireysel görüşmeler yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	Çocuğunun yaptığı etkinlikler ile ilgili tuttuğum toplu dosyalara duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*[Handwritten signature]*

53	Çocuğunun gelişimi ile ilgili gözlemlerim aracılığıyla tuttuğum toplu dosyalara duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	Anne babalara yönelik hazırladığım kitapçıklar ve broşürlere duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	Anne babalara yönelik hazırladığım dergi ve gazetelere duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	Anne babalara yönelik hazırladığım afişlere duyarlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

