

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**DENİZLİ İLİ MERKEZ İLÇELERİNDEKİ MESLEK
LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ
DOYUMLARI**

Serdar ARSLAN

Denizli - 2015

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

DENİZLİ İLİ MERKEZ İLÇELERİNDEKİ MESLEK
LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI

Serdar ARSLAN

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Serdar ARSLAN tarafından hazırlanan “Denizli İli Merkez İlçelerindeki Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Serdar ARSLAN

ÖZET

Denizli İli Merkez İlçelerindeki Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları

Serdar ARSLAN

Bu araştırmada meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmacı tarafından daha önce yapılan bir çalışma için geliştirilen ölçek, bu projeye uyarlanmıştır. Yapılan güvenirlik testinde yüksek bir skor elde edilmiştir.

Araştırma evrenini Denizli ili merkez ilçeleri olan Pamukkale ve Merkezefendi'deki meslek liselerinde görev yapan 1203 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 327 öğretmen oluşturmuştur.

Araştırmada kullanılan bilgiler İş Doyumu Ölçeği ve Kişisel Bilgiler formu kullanılarak toplanmıştır.

Araştırmaya katılan grubun demografik özellikleri, ortaya çıkma (frekans) ve yüzde analizi uygulanarak bulgular kısmında sunulmuştur. Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki “Bağımsız Örneklem t-Testi” ve “Tek Yönlü ANOVA Varyans Analizi” istatistiksel teknikleri kullanılarak analiz edilmiş, ulaşılan bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin iş doyumlarının bağımsız değişkenlere göre farklılık göstermediği, iş doyumları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan bu çalışma, meslek liselerindeki eğitim çalışanlarının genel olarak iş doyumlarının yüksek olduğunu, medeni, hal, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, İş Doyumu, İş Tatmini, Meslek Liseleri, Mesleki ve Teknik Liseler, Denizli, Öğretmen

İÇİNDEKİLER

DENİZLİ İLİ MERKEZ İLÇELERİNDEKİ MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı (Problemi)	3
1.2. Araştırmanın Alt Problemleri	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	6
2.1. İş Doyumunu Kavramı ve Önemi	6
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler	7
2.3. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	8
2.4. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	9
2.5. İş Doyumu Sağlamanın Faydaları	10
2.6. İş Doyumsuzluğunun Olumsuz Sonuçları	11

2.7.	İş Doyumunun Ölçülmesi	12
2.7.1.	Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi (PSQ – Porter Need Need and Satisfaction Questionnaire).....	13
2.7.2.	İş Tanımlama Endeksi (JDI - The Job Descriptive Index)	13
2.7.3.	İş Doyum Anketi (JSS - The Job Satisfaction Survey).....	14
2.7.4.	Kunin – Yüz Çizelgesi	14
2.7.5.	Minnesota Doyum Endeksi (MSQ – The Minnesota Satisfaction Questionnaire)	15
2.7.6.	Kritik Olay Analizi	15
2.7.7.	Mülakat ve Yüz Yüze Görüşme Yöntemi	16
2.7.8.	Genel Kıyaslama Ölçeği (JIG - Job In General)	17
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		18
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ		18
3.1.	Araştırmanın Modeli	18
3.2.	Evren ve Örneklem	18
3.3.	Verilerin Toplanması	19
3.3.1.	Demografik Sorular	19
3.3.2.	İş Doyum Ölçeği	20
3.4.	Verilerin Analizi	21
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		22
BULGULAR VE YORUMLAR		22
4.1.	Örneklemin Demografik Değerlerine Ait Frekans Dağılımları	22
4.2.	Ölçeğe Ait Güvenilirlik Analizleri	28
4.3.	Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	31
4.4.	İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	32

4.5.	Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	32
4.6.	Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	33
4.7.	Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	34
4.8.	Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	36
4.9.	Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	37
4.10.	Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	38
BEŞİNCİ BÖLÜM		40
TARTIŞMA VE ÖNERİLER		40
5.1.	Tartışma	40
5.2.	Öneriler	50
KAYNAKÇA		52
EKLER		63
EK A: İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ		63
EK B: KİŞİSEL BİLGİLER ANKETİ		64
EK C: ANKET ONAYI		65
EK D: ÖZGEÇMİŞ		66

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1.	İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	10
Tablo 4.1.	Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	22
Tablo 4.2.	Araştırmaya Katılanların Medeni Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları ...	23
Tablo 4.3.	Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	24
Tablo 4.4.	Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları ...	24
Tablo 4.5.	Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Meslek Lisesi Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	25
Tablo 4.6.	Araştırmaya Katılan Çalışanların Kadro Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları ..	26
Tablo 4.7.	Araştırmaya Katılan Çalışanların Meslekteki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları ..	26
Tablo 4.8.	Araştırmaya Katılan Çalışanların Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları ..	27
Tablo 4.9.	Araştırmaya Katılan Çalışanların Branşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları ...	28
Tablo 4.10.	İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Cronbach's Alpha Testi Sonuçları ..	29
Tablo 4.11.	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin “t” Testi Değerleri ..	31
Tablo 4.12.	Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin “t” Testi Değerleri ..	32
Tablo 4.13.	Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin “t” Testi Değerleri ..	33
Tablo 4.14.	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi) ..	34

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi) ..	35
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Çalıştıkları Meslek Lisesi Türüne Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi) ..	36
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi) ..	37
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Okuldaki Kıdemlerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi) ..	38

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Eğitim sektörü, çalışan ve hizmet alan insanların sürekli yüz yüze oldukları, memnuniyet, üzüntü, kızgınlık, nezaket gibi kişilik özelliklerinin de dışa yansıyabildiği özel bir sektördür. Eğitim sektöründe faaliyette bulunan meslek liselerinin teknolojik gelişmeleri ve sektördeki yenilikleri yakından takip etmeleri de oldukça önem arz etmektedir. Meslek liselerinin ilgili sektörlerdeki gelişmeleri eğitim verdikleri öğrencilere teorik olarak aktarmaları yanında, uygulamalı eğitim ile yeterlilik geliştirme hizmetlerinin harmanlandığı bir misyonu üstlenme durumları doğmaktadır.

Meslek liselerinde sektöre nitelikli ara eleman yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Ülkemizin gelişmekte olan bir ülke olması sebebiyle nitelikli ve sosyal özellikleri gelişmiş personele duyulan ihtiyaç daha fazla hissedilmektedir. Bu özelliklerde personeli yetiştirmesi beklenen eğitimciler kendilerini ne kadar hazır hissetmektedirler? Sanayi ve hizmet sektörlerinin geleceği olan lise öğrencilerine eğitim veren bir öğretmen eğer işinden, çalışma arkadaşlarından, çalışma koşullarından ve işyerinden doyum sağlamıyorsa, böyle bir ruh haliyle öğrencilerine ne kadar verimli davranabilir? Bunun için meslek liselerindeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri belirlenmeli, güçlü yönler takviye edilmeli, zayıf olduğu tespit edilen yönleri güçlendirilmeye çalışılmalıdır. Ücretin tek ihtiyaç olmadığı, çalışanların sosyal, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarının da olabileceği dikkate alınmalıdır. Çağdaş yönetim anlayışı bunu zorunlu kılmaktadır. Klasik yönetim teorilerinden günümüzdeki çağdaş yönetim teorilerine gelinen süreçte, çalışanların “insan” olma özelliklerine verilen değer sürekli artmaktadır.

Yapılan literatür çalışmasında dünyada ve Türkiye’de iş doyumunu konusunda 7000’den fazla bilimsel araştırma yapıldığı anlaşılmıştır (Toker, 2007: 93). Bu çalışmada iş doyumunu ya da doyumsuzluğuna neden olan bireysel ve örgütsel faktörler, iş doyumunu ve doyumsuzluğunun sonuçları, iş doyumunun ölçülmesinde kullanılan başlıca yöntemler özet olarak sunulacaktır.

1.1. Araştırmanın Amacı (Problemi)

Bu çalışmada Denizli İli Merkez İlçelerindeki meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin demografik özelliklerinin iş doyumlarına etkilerini ölçmek amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmanın alt problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

- (1) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- (2) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- (3) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- (4) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- (5) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- (6) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri çalıştıkları meslek lisesi türlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- (7) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, meslekteki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- (8) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, okuldaki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sektörünün en önemli ögesi insandır. Meslek liseleri diğer okullara oranla daha fazla yatırım ve işletme sermayesi gerektiren okullardır.

Okulların fiziksel, çevre ve donanım koşulları tatmin edici olsa bile eğer sistemin işleyişinden sorumlu olan insana gerekli önem verilmezse, duygusal, ergonomik, örgütsel beklentileri karşılanmaz ise eğitimle ilgili kurumsal hedeflere ulaşılması mümkün olmayacaktır.

İş doyumu, çalışanların işlerine ve örgütlerine karşı olumlu duygularını içermektedir. Bu araştırma ile;

- Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ölçülerek, bu konuda yapılabilecek çalışma ve iyileştirmelere veri sağlanacaktır.
- Eğitim politikalarının geliştirilmesi için karar vericilere veri sağlanacağı söylenecek, bu şekilde teşvik edileceklerdir.
- Öğretmenlere; araştırma sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılacağı, eğitimcilerin iş doyum ya da doyumsuzluğuna sebep olan faktörlerin bilimsel olarak belirlenmesinin amaçlandığı söylenerek araştırmaya katılmalarının kişisel faydaları vurgulanacaktır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- Çalışanların anket maddelerine içtenlikle cevap verdikleri,
- Ölçme aracının yeteri kadar geçerli ve güvenilir olduğu,

- Evrenden alınan örneklem grubun evreni temsil ettiği,
- Deneklerin anket sorularına bireysel değerlendirme ve tecrübelerine göre cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma, 2013 - 2014 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi merkez ilçelerindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
- Araştırma evrenindeki okulların % 94'üne (15/16), öğretmenlerin ise % 25'ine (298/1203) ulaşılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, iş doyumunu ile ilgili yapılan yazın taraması sonucunda elde edilen bilgiler sunulacaktır.

İş doyumunu kavramı, iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler, iş doyumunu sağlamanın çalışana ve kuruma verdiği faydalar ile iş doyumsuzluğunun olumsuz sonuçları gibi konularda oluşan bilimsel birikim kısmen sunulacaktır.

2.1. İş Doyumu Kavramı ve Önemi

İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir. İşçi, çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı işçilik gururu onun için büyük tatmin kaynağı olacaktır (Erol, 2001: 202).

Seyyar ve Öz'e göre iş tatminini; "İşten elde edilen maddi ve manevi faydalar.", "Çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı huzur.", "Kendi işinden iftihar edebilme hazzı.", "Personelin işinden duyduğu memnuniyetlik derecesi" gibi çeşitli ifadelerle anlatmak mümkündür. (Seyyar ve Öz, 2007:194-195).

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş doyumuna etki

ettiğini göstermektedir (Luthans, 1995; Currivan, 1999; Friday ve Friday, 2003; Crossman, ve Abou- Zaki, 2003; Kurçer, 2005).

İş Doyumunu sosyal ve psikolojik yönlerinden sıyrarak sadece işletme içi bir kavram olarak almak mümkün değildir. Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyum kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

İnsan, gününün önemli bir kısmını işinde geçiriyor ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettiriyorsa, onun yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doyum alması hem organik hem de psikolojik varlığı açısından şarttır (Telman ve Ünsal, 2004: 12).

Yapılan araştırmalara göre iş tatmini düşük olan işgörenlerin işten kaçtıklarını ya da işten ayrıldıklarını, işinden tatmin olanların ise olumlu davranışlar içinde olduklarını ve bu davranışlarını hem işyerinde hem de özel yaşamlarında sergilediklerini görmek mümkündür (Özkalp, 1996: 75).

Bir iş yerinde şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri iş doyumunun düşük olmasıdır. Bu nedenle yöneticiler, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermektedirler. Bireyler, iş hayatında istediği işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler (Tütüncü, 2000: 108).

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler

Bu konuda yapılan literatür taramasında iş doyumunu etkileyen pek çok faktöre ulaşılmıştır. Hatta, yaşanan coğrafyaya, ülkenin siyasi rejimine, geleneklere, yaygın toplumsal algı ve yargılara vb. göre bu faktörleri daha da artırmak mümkündür. Ulaşılan faktörler, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki gruba ayrılabilir.

Konuyla ilgili yapılan literatür taramasında iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu belirleyen örgütsel faktörlerin, bireysel faktörlerin iki katından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Turmuş (2005: 53), iş doyumunu belirleyen faktörlerin başında işgörenlerin kişilik yapılarının geldiğini, eğer işgörenlerin kendi kişilik yapılarına uygun bir işte çalışırlarsa mutlu olacaklarını ve işlerinden yüksek düzeyde doyum sağlayacaklarını düşünmüştür. Herzberg, yaptığı araştırmalar sonucunda, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi “U” şeklinde bir eğriyle açıklamıştır. Çalışma yaşamının ilk yıllarında iş doyumunu yüksektir. Otuzlu yaşlarda düşme eğilimi gösteren iş doyumunu, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonlarına doğru tekrar yükselmektedir (Uyargil, 1988: 22).

Chusmir ve Parker tarafından yapılmış olan bir araştırmaya göre aile ilişkileri ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların aile ilişkilerine verdikleri önem arttıkça iş doyumları artmakta ve işlerinde daha fazla doyum sağladıkları görülmektedir. Erkeklerin ise aile ilişkilerine daha fazla önem verdikçe iş doyumunu oranının azaldığı görülmektedir (Ergincan, 2010: 131 içinde Chusmir ve Parker, 2001: 97).

Çeşitli araştırmacılar iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında aile yapısı (Cüceloğlu, 2000: 57), medeni durum (Telman ve Ünsal, 2004), eğitim (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 191), statü (Kuşlivan, 2009: 67 içinde Schultz ve Schultz), ırk (Arslan, 2011: 25), kıdem (Silah, 2005: 107), zeka kapasitesi (Dil, 2005: 85) gibi etkenlerin önemini belirlemişlerdir.

2.4. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler hakkında pek çok çalışma yapılmıştır (Murray, 1999; İnce, 2007; Tengilimoğlu, 2005; Lam vd.,2001). Landy ve Trumbo'nun 1980 yılında yaptığı ve Tablo 2.1.'de sunulan çalışma, işgörenin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin özeti sayılabilir.

Çeşitli araştırmacılar iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında işin kendisini (Akıncı, 2002: 23), iletişim düzeyini (Schweiger ve Denisi, 1991: 127), yöneticiler ve yönetim tarzlarını (Drucker, 1998: 235), işgören seçim sürecini (Dinçer, 1998: 345), sektörel özellikleri (Kuşlivan, 2009: 76), işletmenin fiziksel koşullarını (Çetinkanat, 2000: 53), işletmenin hijyen şartlarını (Tavmergen, 2000: 48), işe duyulan ihtiyacı (Demirkol, 2006: 10), iş yükünü (Arslan, 2011: 35), işyerindeki disiplini (Özdemir, 2006: 27), denetimi (Kuşlivan 2009: 76), ücreti (Erdoğan, 1999: 239), ödül sistemini (Başaran, 2000: 220), adalet duygusunu (Yavuz, 2010: 311), çalışma arkadaşlarını (Özkalp ve Kirel, 2001: 132), sosyal güvenliği (Büyükbeşe ve Bakan, 2004: 36), örgüt yapısını (Akıncı, 2002: 24), yapılan işin alınan eğitimle uygunluğunu (Garcia vd., 2008: 233), yetki – sorumluluk dengesini (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 124-125), terfi imkanlarını (Akıncı, 2002: 24), örgüt kültürünü (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 122-123), işle ilgili toplumsal imajı (Sun, 2002: 33) göstermişlerdir.

Tablo 2.1. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	
KAYNAKLAR	ETKİLERİ
İşin Kendisi	Yaratıcılık gerektiren işler kişisel başarıyı oluşturduğu için doyumunu artırır.
İşin Kendisi (Fiziksel Talepler)	Yorucu işler doyumsuzluğu artırır.
İşin Kendisi (Kişisel Talepler)	Bireyin kişiliği ile uygun işler doyum oluşturur.
Ödüllendirme Sistemleri	Doğru ve adaletli bir performans değerlendirme sistemi doyum oluşturur.
Çalışma Koşulları (Fiziksel)	Çalışma koşulları ile fiziksel ihtiyaçlar arasındaki tutarlılık tatmin yaratır.
Çalışma Koşulları (Kişisel Amaçlara Ulaşma Kolaylığı)	Amaçlara ulaşmada kolaylıklar sağlayan çalışma koşulları doyum oluşturur.

Kaynak: Landy and Trumbo, 1980:410

2.5. İş Doyumu Sağlamanın Faydaları

Bir işgörenin çalıştığı işyerinden, işletmesinden, yöneticisinden, çalışma arkadaşlarından, işletmenin uyguladığı ücret politikasından tatmin duygusu yaşamaları idealdir. Bunların hepsinin sağlanması hedef olmakla birlikte, zorluğu malumdur. Yine de bu hedeflere kısmen ulaşılması durumunda bile, işgörenin çalışma ve yaşam kalitesi

artacak, verimliliği, motivasyonu, performansı, kurumsal bağlılığı vb. konularda gelişim gösterecektir. Bu duyguları paylaşan çalışanların çokluğu nispetinde işletmenin kârlılığı ve müşteri tatmin düzeyi de artış gösterecektir (Arslan, 2011: 49).

Çeşitli araştırmacılar iş doyumunu sağlamanın faydaları arasında verimlilik artışı (İnce, 2008: 227-228), performans artışı ve sinerji (Günbayı, 2000: 8), motivasyon artışı (Cüceloğlu, 1991: 248), müşteri tatmini oluşturulması (Şahin, 2007: 91), kurumsal bağlılık (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 191), işletmenin büyümesi (Arslan, 2011: 55), ülke ekonomisine katkı (İnce, 2007: 229), örgütsel bağlılığın artması (Perçin ve Özkul, 2009: 46), örgütsel vatandaşlık duygusunun oluşması (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007: 54) gibi etkilerden bahsetmişlerdir.

2.6. İş Doyumsuzluğunun Olumsuz Sonuçları

İş doyumunun faydaları olduğu gibi iş doyumumsuzluğunun de pek çok olumsuz sonucu olabilmektedir. Çalışanlar hissettikleri iş doyumumsuzluğunu mutlaka açığa vururlar. Bu tepki işten ayrılma, saldırganlık gösterme gibi sert bir tepki olabileceği gibi, disiplin kurallarını ve görevlilerini umursamama, iş yavaşlatma, dikkat dağınıklığı gibi pasif bir tepki şeklinde de olabilir. Her halükarda iş tatminsizliği tedavi edilmesi gereken bir işletme hastalığıdır. Aksi halde işletme dinamizmini, üretkenliğini kaybedecek, hata oranı ve üretim faktörlerinin israfı artacaktır. İş tatminsizlik sebepleri ve buna bağlı olarak gelişen olumsuz tepkiler zamanında düzeltilmezse giderek kronikleşecek ve kanıksanacaktır. Örgüt kültürünü saracak bu kısır döngüyü kırmak zaman geçtikçe daha zor olacaktır (Arslan, 2011: 57).

Çeşitli araştırmacılar iş doyumumsuzluğunun olumsuz sonuçları arasında işgören devir hızının artması (Ehtiyar, 1996: 121), işe devamsızlık (Erdoğan, 1996: 252),

örgütsel çatışma (Üngüren ve Cengiz, 2009: 53), verim düşüklüğü (Şahin, 2007: 153), iş kazalarının artması (Sabuncuoğlu, 1990: 232), yabancılaşma (Eroğlu, 2000: 337), hırsızlık (Turmuş 2005: 15-16), sendikal hakların kullanımı (Şahin, 2007: 67), ruh sağlığının bozulması (Bingöl, 1996: 186), psikofizyolojik ve psikosomatik rahatsızlıkların artması (Arslan, 2011: 65), stres (Ertekin, 1993: 149), disiplin sorunları ve saldırganlık (Yılmaz, 2010: 40-41) gibi sakıncaları ortaya koymuşlardır.

2.7. İş Doyumunun Ölçülmesi

İş doyumunun ölçülmesi için kullanılan tüm modeller birbirinden farklı olduğu gibi, bu modellerden bağımsız farklı modeller de kullanılmaktadır. Ancak, iş doyumunu ölçen kesin bir yöntem, teknik ya da ölçek bulunmamaktadır ve üzerinde araştırma yapılacak kitle göz önünde bulundurularak en uygun yöntem belirlenebilmektedir (Tütüncü, 2000: 109).

Ölçme araçlarının temel işlevi, belirli sayıda ve belirli tekniklere dayalı olarak seçilmiş test maddelerine (uyarıcılara) verdikleri cevaplara gösterdikleri tepkilere göre, bireyin ölçülen özelliği bakımından psikolojik boyut üzerindeki konumunu incelemektir. İş doyumuna gibi tutumların ölçülmesinde bugüne kadar izlenen en yaygın yaklaşım, bir ölçeğin hazırlanarak uygulanmasıdır (Tezbaşaran, 1997: 4-5). Günümüz işletmelerinde iş doyumunun ölçülmesi üzerine Türkiye’de kullanılan ölçeklerin büyük çoğunluğu başka ülkelerde geliştirilmiştir. Uyarılma çalışmaları ölçeğin Türkçeye çevrilip amaçlanan kitle tarafından anlaşılabilir bir dil yapısının geliştirilmesi ile başlamaktadır. Bunun ardından standardizasyon çalışması yapıp bu ölçeğe ait Türkiye normları oluşturulmakta ve son olarak da geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmaktadır (Gülgöz, 1994: 5).

İş tatmini hissi, işgörenlerin aileden ve yaşadıkları toplumdan edindikleri bilinçaltı birikimlerinin etkisi altında oluşmaktadır. Bu sebeple her ülkenin ve toplumun iş doyumu faktörlerine verecekleri tepki farklılık gösterecektir. Örneğin, çeşitli milletlerden çalışanlara sahip uluslararası bir turizm işletmesindeki çalışanlar, aynı yönetici, örgüt ortamı, iş koşulları, ücretlendirme uygulamaları gibi koşulları farklı düzeylerde algılayacaklardır (Arslan, 2011: 102).

Aşağıda dünyada ve Türkiye’de iş doyumu araştırmalarında yaygın olarak kullanılan ölçekler hakkında kısa bilgiler verilmiştir.

2.7.1. Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi (PSQ - Porter Need and Satisfaction Questionnaire)

Porter’in geliştirmiş olduğu ölçek, çeşitli iş doyumu boyutlarını kullanarak çalışanın tatmin ya da doyumsuzluğunu ölçen bir soru formudur. Ölçek, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel almaktadır ve Porter buradan hareketle çalışanın algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır (Tütüncü ve Çiçek, 2000: 126). Bununla birlikte ölçek, özellikle yönetici personel için kullanılmaktadır; sorular ise genellikle yöneticilerin karşılaştığı sorunlarla ilgili olmakta ve spesifik konulara yönelik sorulmaktadır.

2.7.2. İş Tanımlama Endeksi (JDI - The Job Descriptive Index)

Bu ölçek Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilmiştir. JDI, iş, ücret, terfi, amirler ve iş arkadaşları gibi iş ile ilgili beş kesitin ölçülmesinde kullanılmaktadır. Bu nedenle yapılan iş doyumu analizinde işgörenlerin, işin kendisi, ücret, yükselme olanağı, yönetim ve iş arkadaşları dışındaki faktörleri göz önüne alması engellenmektedir. Bu eksikliği kapatmak amacıyla genel bir sorudan daha faydalanılır.

Bu soru iş doyumunu ölçümlerinde “genel olarak işimden memnunum” şeklinde yer alır. Bu tarz bir soru eksik kalan diğer faktörleri tamamlayabilmekte ve karşılaştırmalı bir analize olanak sağlamaktadır. Otel işletmeleri işgörenleri, bilgisayar işletmeleri çalışanları, öğretim elemanlarının iş doyumunun ölçülmesi için en yaygın kullanılan ölçeklerden birisidir.

2.7.3. İş Doyum Anketi (JSS - The Job Satisfaction Survey)

Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen JSS, çalışanlar üzerinde iş karakteristiklerinin etkilerini incelemek için geliştirilmiştir. JSS, otuzaltı maddeden oluşmaktadır. Dokuz boyut, işgörenlerin iş hakkındaki görüş ve tavırlarını değerlendirmektedir. Bu dokuz boyut; ücret, terfi, amirler, ek imkânlar, ödül, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin içeriği/tanımı, iletişimdir. JSS, insan temelli hizmet işletmelerinde kullanılmasına karşın, tüm işletmeler için uygun görülmektedir.

Spector’un geliştirmiş olduğu “İş Doyumu Anket”i de ülkemizdeki araştırmalarda kullanılmaktadır (Üngüren vd., 2009).

2.7.4. Kunin – Yüz Çizelgesi

1955 yılında Kunin tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte altı farklı ifadeye sahip yüz resmi bulunmaktadır. Anketi yanıtlayanlar, ücret, yönetim, yükselme olanakları ve iş arkadaşları ile ilgili sorulan soruları, düşüncelerini en iyi ifade eden yüz resmini seçerek cevaplamaktadırlar. Sembolik nitelikler olarak “gülümseyen yüzler”, Genel İş Tatmini Boyutunu ölçen ölçekler arasında sıkça kullanılmaktadır. Örneğin; hizmet, yemekler ve atmosferin değerlendirilmesinde otel ve restoran anketleri için kullanımı oldukça uygundur.

2.7.5. Minnesota Doyum Endeksi (MSQ – The Minnesota Satisfaction Questionnaire)

1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte iş koşulları ile iş doyumunu ilişkilendirilmektedir. Koşullar; yönetim, yaratıcılık, insan ilişkileri, bağımsızlık, teknik denetim ve çalışma şartlarıdır. Minnesota Tatmin Ölçeği, kısa ve uzun olmak üzere iki formu bulunan bir ölçektir. Kısa formu genel iş doyumunu ölçmeye yarayan yirmi ifadeden oluşmaktadır. Uzun formu da bireyin isinde tatmin veya doyumsuzluğuna sebep olan yüz etmen bulunmaktadır. Bu etmenler Likert ölçeğine uygun olarak düzenlenmiş ve bireylerin her ifadeye katılım derecelerini belirlemeleri istenmiştir. “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire” adlı yayınlanan eserde bu formun nasıl kullanılması gerektiği ile ilgili açıklamalar da bulunmaktadır (Alkış, 2008: 92 içinde Weiss vd., 1967: 25).

Kısaca MSQ olarak bilinen Minnesota Doyum Ölçeği, bilimsel araştırmalarda en sık kullanılan iş doyum ölçeğidir. Kullanım kolaylığı, soruların kategorize edilmiş olması gibi sebeplerle tercih edilmektedir.

2.7.6. Kritik Olay Analizi

İlk defa Herzberg tarafından iş doyum ölçeği olarak geliştirilmiştir. Bu yöntemde, işyerinde işgörenin kötümser olmasına yol açan, işten ayrılmasına ve doyumsuzluğuna sebep olan olaylarla, işyerinde işgöreni mutlu kılan, işyerine bağlayan ya da iş doyumunu sağlayan olayları zamana bağlı olarak yazmaları istemesidir (Eren, 2001: 510).

Bu yöntemle işin hangi yönlerinin doyum hangi yönlerinin ise doyumsuzluk açısından önemli olduğu belirlenmiştir. Ancak, bu yönteme gelen en önemli eleştirilerin

başında, işgörenlerin kendilerini mutlu eden olayları hatırlamalarının daha kolay olacağı, başarı sağlamayan veya kendilerini mutsuz kılan olayları hatırlamanın daha zor olacağı hususudur. Ayrıca, araştırmacıların yorum yapmasına açık olması ve kendi duymak istedikleri şekilde yorumlaması da bir başka eleştiri konusudur. Zaman alıcı ve değerlendirmecilerin kendi alanında çok iyi bir uzman olması gereği bir başka olumsuz tarafıdır. Bütün bunlara rağmen, iş doyumunu bir tutum belirleme olduğu için bireyler soru formları ile yönlendirmek yerine kendi içinden gelen şekli ile onları tatmin eden ve etmeyen değerleri cevap vermelerine açık olması ve araştırmacılar tarafından müdahale edebilme imkanı bulunmayan bir yöntemdir (Alkış, 2008: 93-94).

2.7.7. Mülakat ve Yüz Yüze Görüşme Yöntemi

Mülakat yöntemi ile her çeşit inanç ve tutum ve tutum değişimleri, toplu davranışlar ve endüstriyel ilişkiler gibi davranış bilimlerinin bütün konularında kullanılmaktadır. Olayın derinlemesine analizine olanak verir. Ankette cevap veren kişi, araştırmacının anlamadığı veya daha derinlemesine analiz etmek istediği bir şey söylenirse, mülakatı yapanın ek sorular sormasına ve konuyu çok boyutlu hale getirmesine imkân verir. Mülakat yönteminde dikkatli davranılması işgörenlerin tepkilerinin yanlış yorumlanmaması ve değerlendirmede objektif davranılması gerekir. Mülakatı yapan, kendi düşüncelerinin verilen cevapları etkilememesine çalışmalıdır. Sorular, objektif bir biçimde sorulmalı, herhangi bir düşüncenin daha doğru ve kabul edilebilir olduğu izlenimi verilmemelidir (Doğan, 1987: 67).

Mülakat yönteminin uygulaması zor ve zaman alıcıdır. Küçük çaplı araştırmalar için tavsiye edilmektedir. Mülakat yapan kişinin hem iş konusunda, hem de mülakat tekniği konusunda bilgili olması gerekmektedir. Mülakat yapılan kişinin de

düşüncelerini sözel olarak rahat ifade edebileceği bir ortamın hazırlanması gerekmektedir.

2.7.8. Genel Kıyaslama Ölçeği (JIG - Job In General)

Genel kıyaslama ölçeği, iş tanımlama ölçeğini geliştiren araştırmacılar tarafından ortaya atılmıştır. Bu yöntemde, iş tanımlama ölçeğinde olduğu gibi iş doyumu beş farklı boyutta ele alınmaktadır. Ayrıca, iş tanımlama ölçeğindeki gibi, bu yöntemde de evet – hayır ve soru işaretinden oluşan üçlü cevap formatı kullanılmaktadır. Kişinin işini değerlendirirken bazı ifade ve sıfatların kullanılmasına olanak vermektedir. Ancak, iş tanımlama ölçeğinden farklı olarak, genel kıyaslama yönteminde bireyin işiyle ilgili tanımlamaları değil işiyle ilgili duyguları temel alınmaktadır (Dönmez, 2008: 50 içinde Tarlan ve Tütüncü, 2001: 148).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde, alt başlıklar halinde araştırmanın modeli, evreni, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiziyle ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine çeşitli demografik değişkenlerin etkilerini ve bu etkilerin boyutlarını ölçmeyi amaçlayan bu çalışmada, karşılaştırma türü modeli (Karasar, 1999:86) kullanılmıştır.

Karşılaştırmalı ilişkisel tarama ise bir davranış kalıbının olası nedenlerini, bu kalıba sahip olanlarla olmayanları karşılaştırarak bulmayı amaçlar.

Bununla birlikte deneme olmadığından karşılaştırmalı tarama ile neden sonuç ilişkileri bir kestirimden ileri gidemez (Karasar, 1999:84).

3.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2013–2014 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırma evrenindeki toplam 16 okuldan 15 tanesinde anket yapılarak okul sayısının tamamına yakınına ulaşılmıştır. Meslek liselerinde görev yapan toplam 1203 öğretmenden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 327 çalışana anket uygulanmıştır. 1203 kişilik bir ana kütle için ideal örneklem sayısı 292'dir. (Baş, 2008: 41). Elde edilen anket formları incelendikten sonra güvenilir olmadığı düşünülen anket formları elenmiş, 298 anket formundan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Böylece ana kütle

büyüklüğü için tavsiye edilen örneklem sayısının ($298/292 = 0,88$) üzerine çıkılarak % 102'sine ulaşılmıştır.

Meslek liselerindeki tüm branşları barındırması amacıyla, otelcilik ve turizm, endüstri meslek, kız meslek, sağlık meslek, ticaret meslek ve özel eğitim mesleki eğitim merkezleri gibi farklı alanlarda eğitim verilen okullara ulaşılmış, anketler mümkün olduğunca farklı branşlardaki öğretmenlere uygulanmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Anket formu, toplam 48 adet sorudan oluşmaktadır. Sorular, çalışmanın amacına uygun olarak 2 gruptan oluşmaktadır. İlk 9 soru ile öğretmenlerin demografik özelliklerini, sonraki 39 soru ise iş doyumunun belirlenmesi için tasarlanmıştır. Anket formunun hazırlanmasında, görüş alma amacıyla sorulan soruların kolay anlaşılabilir, kısa, açık, tarafsız ve yönlendirici olmayacak şekilde ifade edilmesine ve temel kavramlardan oluşmasına dikkat edilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasında, iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerini kaydetmek üzere "1. Bölüm Kişisel Bilgiler", ve çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek üzere "2. Bölüm İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik Sorular

Bu form, araştırma örnekleminde yer alan çalışanların demografik özelliklerini saptayabilmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların farklı demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla çoktan seçmeli maddelerden oluşan bu formda çalışanın cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim

seviyesi, çalıştığı meslek lisesi türü, kadro durumu, meslekteki toplam çalışma süresi, okuldaki çalışma süresi ile branşlarını ölçmeye yönelik toplam 9 farklı soru bulunmaktadır.

3.3.2. İş Doyum Ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek;

(5) çok memnunum

(4) memnunum

(3) Ortadayım (Nötrüm)

(2) memnun değilim ve

(1) hiç memnun değilim

şeklinde likert tipi 5 seçenekli bir derecelendirmeye sahiptir.

İş doyum ölçeği soru formu 39 maddeden oluşmakta ve bireylerin iş tatmin düzeylerini değerlendirmektedir.

Araştırmada Arslan tarafından turizm çalışanlarının iş doyumlarını ölçmek için geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Ölçekteki soruların kolay anlaşılabilir, kısa, açık, tarafsız ve yönlendirici olmayacak şekilde ifade edilmesine ve temel kavramlardan oluşmasına dikkat edilmiştir. Likert tarzı 5 seçenekli derecelendirme kullanılmış, seçenekler çok memnunumdan hiç memnun değilime doğru sıralanmış, puan değerleri de 5'ten 1'e doğru değerlendirilmiştir (Arslan, 2011).

Ölçeğe ait güvenilirlik analizi sonuçları Bulgular ve Yorumlar bölümünde verilmiştir.

Güvenirlik, bir ölçme aracının duyarlı, farklı uygulamalar arasında tutarlı ve kendi içinde kararlı sonuçlar verebilmesi olarak tanımlanabilir. Ölçeğin α (alfa) katsayısı ne kadar yüksekse bu ankette bulunan maddeler birbiriyle o kadar tutarlı ve ölçülen özelliği araştıran maddelerden oluşturduğu söylenebilir (Balcı, 2001).

3.4. Verilerin Analizi

Anket formu, Denizli ili merkez ilçelerindeki meslek liselerinde uygulandıktan sonra, bilgisayar ortamında veri girişleri gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analiz programına girilmesinde kodlama yöntemi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerinin sıralanışına uygun olarak istatistiksel çözümlenmeler sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik dağılımı frekans tabloları halinde sunularak kitle hakkında ön bilgi sağlanmıştır.

Kullanılan ölçeğe ait güvenilirlik analizi yapılarak elde edilen değerler paylaşılmıştır.

Cinsiyet, medeni durum ve branşlara bağlı iki değişkenli iş doyum ölçümleri, “t” testi ile, diğer demografik değişkenlere bağlı ölçümler ise bir yönlü ANOVA modeli ile yapılmıştır.

4.1. Örneklem Demografik Değerlerine Ait Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, vb. gibi) ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4.1. *Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları*

Öğretmenlerin Cinsiyeti		
	Frekans	%
Kadın	145	48,7
Erkek	153	51,3
Toplam	298	100

Ortaya çıkma (frekans) ve yüzde analizi uygulanarak ankete katılanların demografik bulgularına ulaşılmıştır.

Tablo 4.1.'e göre, araştırmaya katılan çalışanların 153 tanesi erkek, 145 tanesi kadınlardan oluşmaktadır. Bu durumda erkeklerin oranı % 51,3 iken kadınların oranı % 48,7 olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri dengeli bir dağılım göstermektedir.

Tablo 4.2. *Araştırmaya Katılanların Medeni Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları*

Öğretmenlerin Medeni Hali		
	Frekans	%
Evli	272	91,3
Bekar	26	8,7
Toplam	298	100

Tablo 4.2.'ye göre, araştırmaya katılan çalışanların tamamına yakını evli, % 10'dan daha az bir kısmı bekârlardan oluşturmaktadır.

Farkın bu kadar büyük olmasının olası sebepleri arasında mesleğin düzenli bir hayat kurma imkanı vermesi sebebiyle evlilik kararının erken alınabilmesi ve atamaya esas alınan kıdeme dayalı hizmet puanlarının merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerde daha yüksek olması sebebiyle genç ve bekar öğretmenlerin küçük ilçelerde yoğunluk göstermeleri düşünülebilir.

Tablo 4.3. *Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları*

Öğretmenlerin Yaşı		
	Frekans	%
30 ve altı	27	9,1
31-40 yaş	103	34,6
41-50 yaş	130	43,6
51 ve üzeri yaş	38	12,8
Toplam	298	100,0

Tablo 4.3.'e göre analiz, yaş açısından yapıldığında, ankete katılan öğretmenlerin yaş dağılımlarındaki en büyük grubun % 43,6 ile 41-50 yaş grubunun, daha sonra da % 34,6 ile 31-40 yaş grubunun olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. *Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları*

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi		
	Frekans	%
Yüksekokul	8	2,7
Lisans	263	88,3
Yüksek Lisans	27	9,1
Toplam	298	100,0

Tablo 4.4.'e göre, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu lisans mezunudur. % 9,1 oranında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin

meslek liselerinde görev yapıyor olmalarının eğitim kalitesine olumlu etkileyeceği düşünülebilir.

Tablo 4.5.'e göre, öğretmenlerin yaklaşık üçte biri Endüstri Meslek Lisesi / Teknik Lise programlarının okutulduğu okullarda çalışmaktadırlar. Frekans yoğunluğu olarak ticaret meslek liseleri ve kız meslek liseleri programlarının okutulduğu kurumların takip etmesi, toplumdaki mesleki ve teknik eğitim tercih ve talepleri konusunda fikir vermektedir.

Tablo 4.5. *Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Meslek Lisesi Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları*

Öğretmenlerin Çalıştıkları Meslek Lisesi Türü		
	Frekans	%
EML/Teknik Lise	94	31,5
Kız Meslek Lisesi	59	19,8
Ticaret Meslek Lisesi	68	22,8
Özel Eğitim Meslek Lisesi	29	9,7
Sağlık Meslek Lisesi	30	10,1
Otelcilik Tur Mes. Lisesi	18	6,0
Toplam	298	100,0

Tablo 4.6.'ya göre, anketi değerlendirmeye alınan 298 öğretmenden sadece bir tanesinin sözleşmeli olması, diğerlerinin tamamının kadrolu olmaları, merkez ilçelerdeki meslek liselerinde öğretmen istihdamı açığı olmadığını net olarak ortaya koymaktadır.

Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kadro Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Öğretmenlerin Kadro Durumları		
	Frekans	%
Kadrolu	297	99,7
Sözleşmeli	1	,3
Toplam	298	100,0
Total	318	100

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Meslekteki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Meslekteki Toplam Çalışma Süreniz (yıl)		
	Frekans	%
0-10 yıl	57	19,1
11-20 yıl	124	41,6
21-30 yıl	96	32,2
31 ve üzeri	21	7,0
Toplam	298	100,0

Tablo 4.7.'ye göre analiz, meslekteki toplam çalışma süresi açısından yapıldığında, en büyük dilimin % 41,6 ile 11-20 yıllık kıdem sürelerinde çalışan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu tablodaki değerler, insanların doğal verimlilik ve çalışma yaşlarına uygun bir dağılım göstermektedir.

Tablo 4.8. *Araştırmaya Katılan Çalışanların Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları*

Bu Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz (yıl)		
	Frekans	%
0-5 yıl	199	66,8
6-10 yıl	54	18,1
11-15 yıl	25	8,4
16-20 yıl	12	4,0
21 ve üzeri	8	2,7
Toplam	298	100,0

Tablo 4.8.'e göre analiz, okuldaki çalışma süresi açısından yapıldığında, ankete katılan çalışanların % 66,8 gibi çok yüksek bir kesiminin beş yıldan daha az süreden beri bu işletmede çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

Bu durumun önemli bir sebebi olarak, mesleki branşlar dışındaki öğretmenler açısından meslek liselerinin bir geçiş aracı olarak kullanılmaları, taşradan öncelikle düşük puanla meslek liselerine atanabilmeleri, daha sonra oluşan fırsatları değerlendirerek Anadolu liselerine tayin olmaları düşünülebilir. Mesleki branşlardaki öğretmenler açısından meslek lisesi türü ve mesleki normun sınırlı olması, çalıştıkları okullarda uzun süre görev yapmalarını doğal bir sonuç olarak vermektedir.

Tablo 4.9.'da sadece meslek liselerinde araştırma yapıldığı için Atölye ve meslek dersleri öğretmenlerinin dışındaki branşların dağılımları araştırılmamıştır.

Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Branşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Öğretmenlerin Branşlara Dağılımı		
	Frekans	%
Atölye ve meslek dersleri	130	43,6
Diğer branşlar	168	56,4
Toplam	298	100,0

4.2. Ölçeğe Ait Güvenilirlik Analizleri

Anketin güvenilirlik çalışmasının istatistiksel olarak değerlendirilmesinde SPSS 21 programı kullanılmıştır.

Güvenirlik, bir ölçme aracının duyarlı, farklı uygulamalar arasında tutarlı ve kendi içinde kararlı sonuçlar verebilmesi olarak tanımlanabilir. Ölçeğin α (alfa) katsayısı ne kadar yüksekse bu ankette bulunan maddeler birbiriyle o kadar tutarlı ve ölçülen özelliği araştıran maddelerden oluşturduğu söylenebilir (Balcı, 2001).

Ölçekteki 39 sorunun tamamına uygulanan cronbach's alpha testi sonucunda $\alpha=0,926$ gibi oldukça yüksek bir katsayı değerine ulaşıldı. Fakat ölçekteki her sorunun bu katsayıya etkilerini ayrı ayrı incelediğimiz zaman 28. Sorunun değerlendirme dışı bırakılması halinde ölçeğin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,926$ 'den $\alpha=0,941$ 'e yükseleceği görülünce ölçek güvenilirliğini artırmak için 28. soru değerlendirme dışı bırakılarak test tekrarlandı ve daha nitelikli bir değere ulaşıldı.

Tablo 4.10. *İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Cronbach's Alpha Testi Sonuçları*

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	,941	38		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	131,02	392,306	,587	,939
S2	130,96	392,628	,602	,939
S3	130,93	388,433	,662	,938
S4	131,08	388,977	,636	,938
S5	131,08	389,707	,638	,938
S6	131,11	388,277	,627	,938
S7	130,68	390,994	,632	,938
S8	131,08	387,142	,687	,938
S9	130,77	391,182	,663	,938
S10	130,49	402,251	,381	,940
S11	130,58	399,275	,453	,940
S12	130,82	398,957	,444	,940
S13	130,70	401,172	,418	,940
S14	130,57	399,559	,496	,940
S15	130,46	402,370	,431	,940

S16	131,42	390,991	,584	,939
S17	131,09	394,409	,549	,939
S18	131,22	392,734	,560	,939
S19	130,51	400,877	,444	,940
S20	131,46	393,845	,446	,940
S21	131,16	387,956	,631	,938
S22	130,62	397,368	,508	,939
S23	130,76	397,106	,492	,940
S24	130,92	393,347	,587	,939
S25	131,44	395,022	,378	,941
S26	131,78	389,478	,514	,940
S27	131,30	396,545	,446	,940
S29	131,61	390,777	,543	,939
S30	131,23	393,835	,456	,940
S31	131,14	389,670	,637	,938
S32	131,20	391,124	,620	,939
S33	130,89	397,354	,546	,939
S34	130,95	393,378	,561	,939
S35	131,48	396,277	,387	,941
S36	131,78	397,531	,341	,941
S37	131,34	390,285	,527	,939
S38	131,38	392,493	,533	,939
S39	131,68	390,421	,561	,939

4.3. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen birinci alt probleme ilişkin “t” Testi sonuçları Tablo 3.11.’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin “t” Testi Değerleri*

	Cinsiyet	N	(A.O.)	S.S.	t	df	p
İş Doyum Ölçeği	Kadın	145	3,5294	,54478	-,409	293,954	,683
	Erkek	153	3,5549	,52891			

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen sorulara ilişkin cevaplar incelendiğinde; ($t = -,409$ ve $p = ,683 > 0,05$) değerlerine ulaşılmış, araştırmaya katılanların cinsiyetine göre verilen cevaplar arasında anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre meslek liselerinde çalışan öğretmenler arasında cinsiyete bağlı olarak iş doyumunda bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Toplumdaki ve ailedeki geleneksel rol paylaşımında kadınların iş dışında sorumluluklarının daha fazla olması, çocuklarına ve evlerine yönelik olarak erkeklerden daha fazla sorumluluk hissetmeleri gibi sebepler kadınların iş doyumlarını olumsuz etkilememiştir.

4.4. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen ikinci alt probleme ilişkin “t” Testi sonuçları Tablo 4.12.’de verilmiştir.

Tablo 4.12. *Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin “t” Testi Değerleri*

Medeni Durum		N	(A.O.)	S.S.	t	df	p
İş Doyum Ölçeği	Evli	272	3,5563	,53754	1,389	29,028	,181
	Bekar	25	3,4063	,51468			

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen sorulara ilişkin cevaplar incelendiğinde; ($t = 1,389$ ve $p = ,181 > 0,05$) değerlerine ulaşılmıştır. Söz konusu değer $0,05$ 'den büyük olduğu için, medeni hal ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığını söyleyebiliriz.

Bu sonuçlara göre meslek liselerinde çalışan öğretmenler arasında medeni durumlarına bağlı olarak iş doyumunda bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Evliliğin her iki cinsiyet için de rol ve sorumluluk paylaşımını beraberinde getirmesi, bekarlara göre daha düzenli bir yaşam ortamı sağlaması gibi avantaj olarak değerlendirilebilecek faktörler iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

4.5. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen üçüncü alt probleme ilişkin “t” Testi sonuçları Tablo 4.13.’de verilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin “t” Testi Değerleri

	Branş	N	(A.O.)	S.S.	t	df	p
İş	Atölye ve meslek	130	3,5196	,52135			
Doyum	dersleri				-,651	283,660	,518
Ölçeği	Diğer branşlar	168	3,5602	,54785			

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen sorulara ilişkin cevaplar incelendiğinde; ($t = -,651$ ve $p = ,518 > 0,05$) değerlerine ulaşılmıştır. Söz konusu değer 0,05’den büyük olduğu için, öğretmenlerin branşları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığını söyleyebiliriz.

Bu sonuçlara göre meslek liselerinde çalışan öğretmenler arasında branşlarına bağlı olarak iş doyumunda bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.6. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen dördüncü alt probleme ilişkin one way ANOVA testi sonuçları Tablo 4.14.’de verilmiştir.

Tablo 4.14. verilerine göre yaş gruplarına göre en yüksek iş doyumunun 51 ve üzeri yaş grubunda, en düşük iş doyumunun ise 31-40 yaş grubunda olduğu, genel olarak yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı görülmektedir. Fakat bu verilerin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık taşımadıkları Anova tablosunda görülmektedir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi)

Yaş Grupları	N	A.O.	S.S.	S. Hata	F	Sig.
30 ve altı	27	3,4981	,58803	,11317		
31-40 yaş	103	3,4790	,57131	,05629	1,124	,339
41-50 yaş	130	3,5727	,51489	,04516		
51 ve üzeri yaş	38	3,6427	,46081	,07475		
Toplam	298	3,5425	,53594	,03105		

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,339 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den büyük olduğu için, Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile öğretmenlerin yaş grupları arasındaki ilişkinin ($p = 0,339$, $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Varyans analizi ve gruplara ait ortalamalar birlikte değerlendirildiğinde meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları yaşlarına bağlı olarak farklılık göstermemiştir. Diğer bir ifade ile farklı yaş gruplarındaki meslek liseleri öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

4.7. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyumları aldıkları eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen beşinci alt probleme ilişkin one way ANOVA testi sonuçları Tablo 4.15.'de verilmiştir.

Tablo 4.15. *Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi)*

Eğitim Düzeyleri	N	A.O.	S.S.	S. Hata	F	Sig.
Yüksekokul	8	3,4507	,58192	,20574		
Lisans	263	3,5567	,52482	,02336	,796	,452
Yüksek Lisans	27	3,4308	,62985	,12122		
Toplam	298	3,5425	,53594	,03105		

Tablo 4.15. verilerine göre öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş doyumları ortalamaları birbirine yakın değerler vermiştir. Ancak bu verilerin Varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tabloda görülmektedir.

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,452 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den büyük olduğu için, Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile aldıkları eğitim düzeyleri arasında arasındaki ilişkinin ($p = 0,452$, $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Varyans analizi ve gruplara ait ortalamalar birlikte değerlendirildiğinde meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları aldıkları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermemiştir. Diğer bir ifade ile yüksekokul, lisans, yüksek lisans gibi farklı eğitim düzeylerindeki meslek liseleri öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

4.8. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyumları çalıştıkları meslek lisesi türüne göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen altıncı alt probleme ilişkin one way ANOVA testi sonuçları Tablo 4.16.’da verilmiştir.

Tablo 4.16. *Öğretmenlerin Çalıştıkları Meslek lisesi türüne Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi)*

Meslek lisesi türleri	N	A.O.	S.S.	S. Hata	F	Sig.
EML/Teknik Lise	94	3,4922	,56302	,05807		
Kız Meslek Lisesi	59	3,5187	,52343	,06814		
Ticaret Meslek Lisesi	68	3,5735	,46035	,05583	,901	,481
Özel Eğitim Meslek Lisesi	29	3,4828	,61020	,11331		
Sağlık Meslek Lisesi	30	3,7079	,38018	,06941		
Otelcilik Tur Mes. Lisesi	18	3,5863	,76018	,17918		
Toplam	298	3,5425	,53594	,03105		

Tablo 4.16. verilerine göre öğretmenlerin çalıştıkları meslek lisesi türüne göre iş doyum ortalamaları birbirine yakın değerler vermiştir. Sağlık meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin doyum ortalamaları en yüksek ölçülürken, özel eğitim meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin doyum ortalamaları en düşük ortalamaları vermiştir. Ancak bu veriler varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,481 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05’den büyük olduğu için, Meslek liselerinde

çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile çalıştıkları meslek lisesi türü arasındaki ilişkinin ($p = 0,481$, $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Varyans analizi ve gruplara ait ortalamalar birlikte değerlendirildiğinde meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları çalıştıkları meslek lisesi türüne göre farklılık göstermemiştir. Diğer bir ifade ile farklı meslek lisesi programlarının okutulduğu meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

4.9. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, meslekteki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen yedinci alt probleme ilişkin one way ANOVA testi sonuçları Tablo 4.17.’da verilmiştir.

Tablo 4.17. verilerine göre öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre iş doyum ortalamaları birbirine yakın değerler vermiştir. Ancak bu veriler varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 4.17. *Öğretmenlerin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi)*

Meslekteki Kıdemleri	N	A.O.	S.S.	S. Hata	F	Sig.
0-10 yıl	57	3,4866	,53256	,07054		
11-20 yıl	124	3,5278	,58543	,05257	,48	,69
21-30 yıl	96	3,5825	,49987	,05102	8	1
31 ve üzeri	21	3,5977	,39422	,08603		
Toplam	298	3,5425	,53594	,03105		

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin 0,691 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den büyük olduğu için, Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile meslekteki kıdemleri arasındaki ilişkinin ($p = 0,691$, $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Varyans analizi ve gruplara ait ortalamalar birlikte değerlendirildiğinde meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları meslekteki kıdemlerine göre farklılık göstermemiştir. Diğer bir ifade ile farklı kıdem sürelerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık ölçülmemiştir.

4.10. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

“Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, okuldaki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen sekizinci alt probleme ilişkin one way ANOVA testi sonuçları Tablo 4.18.'de verilmiştir.

Tablo 4.18. *Öğretmenlerin Okuldaki Kıdemlerine Göre İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Varyans Analizi Tablosu (Oneway ANOVA Testi)*

Okuldaki Kıdemleri	N	A.O.	S.S.	S. Hata	F	Sig.
0-5 yıl	199	3,5302	,55626	,03943		
6-10 yıl	54	3,5775	,44140	,06007		
11-15 yıl	25	3,6653	,57977	,11595	,867	,484
16-20 yıl	12	3,3333	,56143	,16207		
21 ve üzeri	8	3,5428	,41081	,14524		
Toplam	298	3,5425	,53594	,03105		

Tablo 4.18. verilerine göre öğretmenlerin okuldaki kıdemlerine göre iş doyumu ortalamaları birbirine yakın değerler vermiştir. Ancak bu veriler varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,484 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den büyük olduğu için, Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile okuldaki kıdemleri arasındaki ilişkinin ($p = 0,484$, $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Varyans analizi ve gruplara ait ortalamalar birlikte değerlendirildiğinde meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları okuldaki kıdemlerine göre farklılık göstermemiştir. Diğer bir ifade ile farklı kıdem sürelerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular ve sonuçlar alan yazın ile karşılaştırılmış, farklı araştırmalarda elde edilen destekleyici ya da çelişen bulgular tartışılarak açıklanmıştır.

5.1. Tartışma

Bu çalışma, meslek liselerinde çalışan çeşitli branşlardaki öğretmenlerin demografik özelliklerinin iş doyumları üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla yapılmıştır.

Denizli ili ulusal düzeyde yapılan liselere ve üniversiteye yerleştirme sınavlarında öğrenci ortalamaları bakımından sürekli olarak üst sıralarda yer alan bir ildir. Merkez ilçeleri olan Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde 2014-2015 eğitim öğretim yılında mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulandığı kamuya ait 16 okul bulunmaktadır. Bu okulların 15 tanesinde tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilerek anket uygulanan 327 öğretmenden elde edilen anketlerin 298 tanesi geçerli ve güvenilir bulunarak araştırma veri seti oluşturulmuştur.

Meslek liseleri genel olarak fen lisesi, anadolu lisesi ve sosyal bilimler lisesi gibi lise türlerine yerleşemeyen öğrencilerin tercih ettikleri ya da tercih etmek zorunda kaldıkları lise türleri olup, uyguladıkları mesleki ve teknik eğitim alan ve dallarıyla ilgili sektörlere ara personel yetiştirmek amacıyla kurulan okullardır. Öğrencilerde ve okulun sosyal ortamındaki öncelikli motivasyon, akademik başarıyı artırıp bir üst eğitim kurumuna yönelik yeterlilik kazanma olmayıp kısa sürede çalışma hayatına başlamak şeklindedir. Lise eğitimi döneminde yapılan işletmelerde uygulamalı beceri eğitimi

(staj) dersinde farklı işletmelerde işbaşı eğitimi yapılması da bu düşünceyi destekleyen bir uygulamadır. Bu faktörlerin uzantısı olarak meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin algı ve motivasyonları da öğrencilerin akademik gelişimlerine mesleki gelişimden daha az önem verilmesine, ya da akademik başarı seviyesinin düşük olmasına halinde toleransın artmasına sebep olduğu düşünülebilir.

Araştırmada sekiz farklı bağımsız (demografik) değişkene göre iş doyum ölçeği verileri test edilmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, çalıştığı meslek lisesi türü, meslekteki kıdem, okuldaki kıdem ve branş gibi değişkenlerin tamamında da öğretmenlerin iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı ölçülmüştür. Çeşitli demografik gruplar arasında aritmetik ortalama olarak farklılıklar oluşmasına rağmen, uygulanan bağımsız örneklem t Testi ve tek yönlü Varyans (ANOVA) testlerine göre istatistiki bir değer ifade edecek farklılık oluşmamıştır.

Araştırılan kitle ile ilgili aritmetik ortalamalarına bakarak iş doyumlarına dair bir fikir almaya çalışırsak; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yapılan karşılaştırmada erkek öğretmenlerde (3,556), bayan öğretmenlerden (3,406) daha yüksek iş doyum ortalaması ölçülmüştür. Toplumdaki ve ailedeki geleneksel rol paylaşımında bayanların iş dışında sorumluluklarının daha fazla olması, çocuklarına ve evlerine yönelik olarak erkeklerden daha fazla sorumluluk hissetmeleri, iş doyumunu erkeklerden daha az hissetmelerine sebep olduğu düşünülebilir. Ancak bu fark, istatistiki açıdan anlamlı değildir.

Bu konuda yapılan çeşitli araştırmaların çoğunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Karaköse ve Kocabaş (2006) tarafından yapılan “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” başlıklı

çalışmada da özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre değişmediği ölçülmüştür.

Ardıç ve Baş (2001) tarafından yapılan “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması” başlıklı çalışmada da kamu ve özel üniversitelerde görev yapan akademik personelin iş doyum düzeylerinin, cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucun ortaya çıkmıştır. Kağan (2005) tarafından yapılan “Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi –Ankara İli Örneği” başlıklı çalışmada da özel, devlet ve rehberlik araştırma merkezinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği ölçülmüştür.

Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu ölçülmüştür. Kanalı (2000)’nin yaptığı çalışmada, devlet ve özel okullarda çalışan erkek rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, bayan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akın (2006) tarafından ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma sonucunda da öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretim kademelerine, cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve mezun oldukları okul türüne göre farklılık göstermemektedir.

Evli öğretmenler (3,556) bekar öğretmenlere (3,406) göre daha fazla iş doyumunu aritmetik ortalamasına sahiptirler. Evliliğin her iki cinsiyet için de rol ve sorumluluk paylaşımını beraberinde getirmesi, bekarlara göre daha düzenli bir yaşam ortamı sağlaması farklılığa sebep olarak değerlendirilebilir.

Karabulut (2014)'un ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını araştırdığı çalışmada da evli veya bekar olmanın öğretmenlerin iş doyumlarında farklılık oluşturmadığı ölçülmüştür. Ayrıca Sarpkaya (2000)'nın "Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu" çalışması da medeni durumun iş doyumunu etkilemediği sonucunu vermesi çalışmayı desteklemektedir. Farklı bir sonuca ulaşılması yönüyle Altınışik (1997)'in banka memurları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında evli personelin bekar personelden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Branşlara göre yapılan değerlendirmede istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, diğer branşlarda (3,560) mesleki branşlara göre (3,519) daha fazla doyum ölçülmüştür. Meslek liselerinde atölye ve meslek öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha fazla sorumluluk ve yükümlülük almalarını dikkate almak doğru olacaktır.

Eranil (2014) mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerini araştırdığı çalışmada branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamakla birlikte kültür dersi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, meslek dersi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Fakat Uyan (2002)'in branş değişkenleri ile iş doyumunu arasında ilişkiyi incelediği araştırmasında; fen-matematik grubu öğretmenlerin iş doyumlarının en yüksek, resim-müzik grubu öğretmenlerinin iş doyumunun en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyan'a göre bu sonuç toplumda fen bilimleri derslerinin diğer derslere göre daha önemli görülmesi algısının çalışan psikolojisine yaptığı etkiyle açıklanabilir.

Bunların yanı sıra çalışmayı desteklemeyen bulgular da elde edilmiştir. Ö. S. Kılıç (2011), sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini

incelediği çalışmasında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini yüksek bulmuştur.

Yaş gruplarına göre baktığımızda 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlarımızın en fazla iş doyumuna sahip grubu (3,649), 31-40 yaş grubunun ise en düşük (3,479) ortalamaya sahip kitleyi oluşturdukları görülmüştür. Mesleklerinin en deneyimli ve olgunluk dönemini yaşayan 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenler hem öğrencilerden, hem de meslektaşlarından daha fazla saygı görmekte, karşılaştıkları sorunları tecrübelerine dayanarak daha kolay çözmektedirler. Fakat elde edilen değerler istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vermemektedir. Günbayı ve Toprak'ın (2010) çalışmasında ise öğretmenlerin yaş gruplarına göre iş doyumlarında oluşabilecek farklılıklar yönetim ve denetim biçimleri, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler gibi farklı boyutlarda incelenmiştir. Bu çalışmanın tüm boyutlarında da yaş grupları yükseldikçe iş doyumunun arttığı ölçülmüştür.

Eranıl (2014), Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamakla birlikte 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek çıktığını gözlemlemiştir.

EğİN (2015), Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yaptığı analizler sonucunda; genel iş doyum puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığını görmüştür. Fakat 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının, 31-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu da saptamıştır. Buna göre mesleğe yeni başlayan

Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumları yüksekken, yaş ilerledikçe iş doyumları azalmaktadır.

Lisans mezunu öğretmenlerimiz (3,556) yüksekokul mezunu (3,451) ve hatta Yüksek Lisans mezunu öğretmenlerimizden (3,431) daha yüksek iş doyum ortalamasına sahiptirler. Burada yüksek lisans mezunu öğretmenlerin en düşük iş doyum ortalamasına sahip olmaları dikkat çekicidir. Bu duruma açıklama olarak yüksek lisans mezunu öğretmenlerin genellikle genç yaşlarda olmaları, mesleki ve özel hayatlarında daha yüksek başarıları hedeflemeleri, meslek liselerinde öğretmenlik yerine doyum düzeyi daha yüksek iş koşullarını aramaları düşünülebilir.

Aliyev (2004), "Türkiye Cumhuriyeti Ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mezun oldukları okullar arasında anlamlı bir fark olmadığını belirlemiştir. Araştırma sonucu, çalışmayla paralellik göstermektedir.

EğİN (2015), mezun olunan okul türüne göre yaptığı değerlendirmede Teknik Eğitim Fakültesi grubundaki öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının Eğitim Fakültesi ve diğer gruplarındaki öğretmenlerin puanlarına göre daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Karabulut (2014) ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin en son mezun oldukları okul türlerine göre doyumlarını ölçmüştür. Çeşitli boyutlarda yapılan ölçümlerde işin kendisi, ücret ve başarı-saygınlık-tanınma boyutlarında öğretmenlerin en son mezun oldukları okul türüne göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılık bulunmuştur. Buna rağmen

yönetim, bireylerarası ilişkiler ve veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise öğretmenlerin mezun oldukları okula göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılık bulunamamıştır.

Meslek Lisesi türlerine göre baktığımızda Sağlık Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerimiz en yüksek doyuma (3,708) sahipken, öğrenme güçlüğü çeken, zeka geriliği, işitme ve görme engeli gibi farklı özür gruplarının eğitim aldığı Özel Eğitim Mesleki Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin ise en düşük iş doyumuna sahip (3,483) kitleyi oluşturdukları ölçülmüştür. Sağlık meslek liseleri yüksek istihdam oranlarına ve göreceli olarak daha iyi çalışma şartları sunmalarına paralel olarak en yüksek yerleştirme puanlarıyla öğrenci alan meslek lisesi türüdür. Genel öğrenci kitlesinin niteliğinin yüksek olması, lise eğitimi sonrasında dair net hedeflerinin olması, okuldaki eğitim ortamını olumlu etkilemekte, bu meslek lisesi türünde görev yapan öğretmenlerin de daha fazla iş doyumunu hissetmelerini sağlamaktadır. Aynı bakış açısının devamı olarak özel eğitime ihtiyaç duyan engelli, down sendromlu, otistik, öz bakım becerilerini bile karşılamakta zorlanabilen çeşitli öğrencilerin bulunduğu özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun düşük olması anlaşılabilir görülmektedir.

Özel eğitim meslek liselerinde görev yapan meslek dersleri öğretmenlerinin maaş karşılığı girmeleri gereken haftalık ders saatinin normal meslek liselerindeki gibi 20 ders saati olmasına rağmen bu okullardaki haftalık ders saatinin en fazla 30 saat olması ekonomik yönden haksızlığa uğrama hissi oluşturabilir. Özel eğitim meslek liselerinde görev yapan diğer öğretmenlerin maaş karşılığı 15 ders saati görev yapmaları, ayrıca meslek dersleri öğretmenlerinin atölyelerinde kendileri ve öğrencilerine yönelik iş kazası risklerini de üstlenmeleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Eğin (2015), Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin iş doyum puanlarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığını ölçmüştür. Fakat ortaokullarda çalışan öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının, meslek liseleri ile diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bulu (2016), özel eğitim grubundaki öğrencilerin eğitim gördüğü özel ve resmi özel eğitim kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmış ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumun özel ya da resmi özel eğitim kurumu olmasına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde özel kurumda çalışan öğretmenlerin resmi özel kurumda çalışan öğretmenlere göre daha memnun oldukları, resmi özel kurumda çalışan öğretmenlerin ise özel kurumda çalışan öğretmenlere göre daha kararsız olduklarını saptamıştır.

Yaş gruplarına göre yapılan ölçüm değerlerini destekler şekilde 31 yıl ve daha üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler en yüksek iş doyum ortalamasına (3,598) sahipken, mesleki kariyerlerinin henüz başındaki 0-10 yıllık öğretmenlerde en düşük ortalama değer (3,486) ölçülmüştür. Bu farklılığı tecrübe ve mesleki kıdemin iş doyumuna olumlu etkisi ile açıklamak mümkündür. Yine de bu farklılıklar istatistiksel bir farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Balcı (1985)'nin "Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyi" başlıklı çalışmasında da okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki ölçülmemiştir. Aydınay'ın (1996), devlet liseleri, özel liseler ve yabancı özel lise öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça iş doyumlarının da arttığı ölçülmüştür. Benzeri şekilde, Daşdan (2008)'in "Özel ve Devlet

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması" çalışmasında da öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ölçülmüştür.

Eranil (2014)'in araştırması da çalışma sonucunu destekler özelliindedir. Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamakla birlikte 1-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek olduğu gözlemlenmiştir

Bu konuda çalışma ile çelişen bir sonuca ulaşan Bayrı (2006) rehber öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Mesleki kıdem düzeyine göre, mesleğe yeni başlayanların iş doyumları ortalamaları yüksek olduğu halde mesleğin sonuna yaklaşmış olanların iş doyumunun düşük çıktığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki kıdem süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı sonucu veren Karabulut (2014)'un çalışmasında da ortaokul öğretmenleri arasında çalıştıkları okullardaki kıdem sürelerinin iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ölçülmüştür. Şahin (1999) tarafından ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarına yönelik yapılan çalışmada da öğretmenlerin okuldaki toplam çalışma süresine göre, öğretmenlerin iş doyumları puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar yapılan çalışmayı desteklemektedir.

Eranil (2014), mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında yönetici ile aynı okulda çalışma yılı değişkenine

göre anlamlı bir farklılık bulunamamakla birlikte 1-2 yıl aralığında okul yöneticisi ile çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Eğin (2015)’in Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyum puanlarının çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yaptığı araştırmasında; içsel ve genel iş doyum puanlarının çalışılan kurumdaki görev süreleri farklı öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmektedir. Fakat dışsal iş doyum puanlarının ise çalışılan kurumdaki görev süreleri farklı öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir. Çalışılan kurumdaki görev süreleri 0-5 yıl olan öğretmenlerin dışsal iş doyum puanlarının, görev süreleri 6 ve üzeri yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

İş doyum ölçeğinde kullanılan 39 sorunun frekans değerleri ayrı ayrı incelendiği takdirde en yüksek ve en düşük ortalama değerlerin elde edildiği sorular dikkat çekici olmaktadır.

Öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla ilgili sorulara verdikleri cevaplardan yüksek değerler ölçülmüştür. Frekans dağılımlarına göre iş arkadaşlarıyla arkadaşlık düzeyi (4,12), iş arkadaşlarıyla yardımlaşma düzeyi (4,04), iş arkadaşlarının birbirlerinin fikirlerine değer verme düzeyi (4,04) ve iş arkadaşlarının birbirlerine saygılı davranma düzeyleri (4,15) en yüksek ölçülen ortalama değerler olmuşlardır. Buradan meslek liselerindeki öğretmenler arasında olumlu ilişkilerin üst seviyede olduğu ortaya çıkmaktadır.

Aynı şekilde mesleğin sabit bir iş sağlaması (3,99) ile işlerini iyi yapabilmeleri açısından mesleki özgüven duygusu vermesi (4,11) yüksek iş doyumunu ortalaması ölçülen iki olgu sunmuştur. Ülkemizdeki istihdam şartları açısından kamuda çalışmanın, mesleki olarak da öğretmenlik mesleğinin özel sektöre göre saygınlığının yüksek olması, çalışma saatleri ve tatil imkânları olarak sektörden kaynaklı avantajlara sahip olması, ilgili kanuna dayalı olarak iş güvencesi sağlaması gibi faktörler bu konularda iş doyumunun yüksek ölçülmesinin sebebi olarak düşünülebilir.

“Ortadayım (Nötrüm)” düzeyinde ortada bir değer sunmalarına rağmen diğer sorulara göre dikkat çekecek şekilde düşük iş doyumunu ortalaması ölçülen kriterler ise okulun çalışanlarına sunduğu kantin, spor, havuz vb.sosyal imkanlar (2,83), ek ders ücret düzeyi (2,83) ile iş içindeki terfi olanağı (2,94) olmuştur.

Okullardaki kantin/kafeterya, spor, dinlenme, boş zaman geçirme ortamları ile eğitsel kulüp uygulamalarının geliştirilmesi, öğretmen ve öğrencilerin okulda ders dışında da nitelikli zaman geçirme imkanı sağlayarak okula olan aidiyet duygusunu artıracak, iş doyumunu yükseltecektir.

5.2. Öneriler

1. Öğretmenlerin okula aidiyet duygularını artıran ve ders dışında da okulda bulunmaktan dolayı doyum hissedebilecekleri sosyal şartlar araştırılabilir.

2. Öğretmenlik mesleği, meslektaşların birbirini iş ortamında gözlemleme ya da etkileşim imkanlarına büyük ölçüde kapalıdır. Bu durum öğretmenlerin formasyon, branş bilgisi ve farklı konulara özgü sunum teknikleri açısından mesleki gelişimlerinde dengesizlikler üretmekte ve iş doyumunu etkileme potansiyeli taşımaktadır. Öğretmenlerin birbirlerinden olumlu örnekleme ya da alternatif sunum,

anlatım, iletişim şekillerini alabilecekleri şekilde zümre toplantıları verimli hale getirilmelidir.

3. Okulun bina ve bahçe tasarımının, iç ve dış yüzeylerde renk kullanımının, genel fiziki ortamın öğrenci ve öğretmenlerde geliştirdiği doyum hissi ile kurumsal/örgütsel vatandaşlık duyguları araştırılabilir.

4. Öğretmenlerin “iş içinde terfi olanağı bulunması bakımından” iş doyumları ortalamanın oldukça altında ölçülmüştür. Okul müdür ve müdür yardımcısı ataması uygulamalarına yönelik güven ve adalet algısı araştırılabilir.

5. Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları en düşük düzeyde ölçülmüştür. Çeşitli engelli gruplarına ve yaş düzeylerine eğitim verilen bu kurumlardaki öğretmenlerinin iş doyumlarını olumsuz etkileyen sorunlar, sorunların sebepleri ve çözüm önerileri araştırılabilir.

6. Meslek lisesi mezunlarının eğitim aldıkları alan/dallarda istihdam durumları araştırılabilir. Çeşitli sektörlerdeki nitelikli personel açığının meslek liselerindeki öğrenim gören öğrenci sayısı ile karşılanabilecek miktarda olmasına rağmen işletmelerin hem nitelik, hem de nicelik olarak personel bulmakta zorlanmaları, meslek lisesi mezunlarının eğitim aldıkları iş kolunu çalışma hayatında tercih etmeme sebepleri araştırılabilir.

7. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Konu ile ilgili daha sonra yapılacak araştırmalarda görüşme, gözlem gibi diğer veri toplama teknikleri de kullanılabilir. Bu sayede daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir. Çalışma sadece devlet okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Aynı çalışma özel okullarda ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlere de uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Aliyev, R. (2004) “Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Akçadağ, S. Özdemir, E. (2005) “İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul’da Yapılan Ampirik Bir Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (10) 2005 / 2 sy. 168-193
- Akıncı, Z. (2002) “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (4), Antalya, sy. 6-23
- Alkış, H. (2008), “Frederick Herzberg’in Çift Etmen (Hijyen – Motivasyon) Teorisinin İşgörenin İş Tatminine Etkisi Ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. S. (2007) “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma” “İş, Güç”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Haziran, sy. 54
- Altınışik, S. (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Ankara: Yıl: 3 Sayı: 2 Pegem Yayını.
- Akın, U. (2006). “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki.” Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Ardıç K. ve Baş, T. (2001). “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması” <https://www.researchgate.net/publication/279183167> Erişim tarihi. 12.06.2016.
- Arslan, S. (2011), “Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Aydınay, A. (1996). “İş Tatmini ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki.” (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (1985). “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu.” Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. (2001) “Sosyal Bilimlerde Araştırma”, Pegem Yayıncılık, Ankara
- Baş, T. (2008), “Anket”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, sy. 41
- Başaran, İ. E. (2000), “Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü)”, Umut Yayım, Ankara, sy. 218-239
- Bayrı, H. (2006). “Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bingöl, T. (1996), “Personel Yönetimi”, 2. Baskı. Beta Yayım. İstanbul, 186

- Bulu, B. (2016), “ Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükbeşe, T. ; Bakan, İ. (2004), “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi Bir Alan Çalışması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı: 23. Kayseri, sy. 36
- Crossman, A. ve Abou Zaki, B. (2003), “Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff”, Journal of Managerial Psychology, 18(4), sy: 368-376
- Currivan, D.B. (1999), “The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover”, Human Resource Management Review, 9(4), sy. 495-522
- Cüceloğlu, D. (1994), “İnsan ve Davranışı”, 2. Baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul, sy. 248
- Cüceloğlu, D. (2000), “İçimizdeki Çocuk”, Remzi Kitabevi, İstanbul, sy. 57
- Çetinkanat, C. (2000), “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Anı Yayıncılık, Ankara. sy. 3-53
- Daşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008), Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Eğitim ve Bilim Dergisi. Sayı 33 (147), 54-70.

- Demirkol, İ. (2006), “Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi SBE Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin s.10
- Dil, M. (2005), “Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, sy. 85
- Dinçer, Ö. (1998), “Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası”, 5. Baskı. Beta Basım Yayım. İstanbul, sy. 345-349
- Dönmez, B. (2008), “Seyahat Acentesinde Çalışan İşgörenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü sy. 47
- Drucker, P. (1998), “Yeni Gerçekler”, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Tarih dizisi:25, Ankara, sy. 235
- Eğın, E. (2015), “Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının İncelenmesi (Tekirdağ Örneği)” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Ehtiyar, R. (1996), “Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Antalya Yöresinde Yapılan Bir Araştırma”, Verimlilik Dergisi, Sayı:4, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, Ankara, sy. 121
- Eranıl, E. K. (2014), “Mesleki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat

Erdoğan, İ. (1999), “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İ.Ü. İşletme Fakültesi İ.İ.E. Yayın No:5 İstanbul, sy. 236-239

Eren, E. (2001), “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Yayınları, İstanbul, sy. 202-247

Ergincan, T. (2010), “Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu Ve İş Doyumu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, sy. 130-231

Eroğlu, F. (2000), “Davranış Bilimleri”, 5. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S.: İstanbul., sy. 337

Ertekin, Y. (1993), “Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler”, TODAIE Dergisi, C. 26 s. 1, Ankara, sy. 149

Friday, S.S. Ve Friday, E. (2003), “Racioethnic Perceptions of Job Charesteristics and Job Satisfaction”, Journal of Managerial Development, 22(5) sy. 426-442

Garcia – Aracıl A. ve Van Der Velden R. (2008), “Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and Their Payoff”, Journal of Higher Education, Cilt 55, sy. 233

Günbayı, İ. (2000), “Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme”, Özen Yayıncılık, Ankara, sy. 4-54

Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010), “İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması”

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ilkonline/article/view/5000038096/5000124654>

Erişim Ta: 12/06/2016

İnce, C. (2007), “Toplam Kalite Yönetiminin İşgören Tatminine Etkileri Üzerine Nevşehir Yöresindeki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, sy. 227-288

Kağan, M. (2005) “Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi – Ankara İli Örneği.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Karabulut, S. (2014) “İzmir İlinde Görev Yapan İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006) “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri”, Eğitimde Kuram ve Uygulama, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi sy. 3-14

Karasar, N. (1999), “Bilimsel Araştırma Yöntemi”, Nobel Basım Yayım. Ankara sy. 86

Kılıç, Ö. S. (2011). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Kınalı, G. (2000). “Devlet ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri”
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İstanbul.
- Kurçel, M.A. (2005), “Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve
Tükenmişlik Düzeyleri”, Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2(3), sy. 10
- Kuşluvan, Z. (2009), “Turizm İşletmelerinde İş Tatmini”, (Editör: SABUNCUOĞLU,
Zeyyat, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış), MKM Yayıncılık, Bursa, sy.
49-82
- Lam, T., Zhang, H., Baum, T. (2001), “An Investigain of Employees’ Job Satisfaction:
The Case of Hotels in Hong Kong”, Tourism Management 22 ss, 157-165
- Landy F.J. And Trumbo D.A. (1980), “Psychology of Work Behavior”, Homewood, III.
Dorsey, sy. 410
- Luthans, F. (1995), “Organizational Behavior”, McGraw-Hill Collage, 7. Edition
- Murray, Richard A.(1999), “Job Satisfaction Of Professional And Paraprofessional
Library Staff At The University Of North Carolina At Chapel Hill”, A Master’s
paper for the M.S. in L.S. degree. Chapel Hill, North Carolina
- Özdemir, M. K (2006), “Turizm Sektöründe İşgörenlerin İş Tatmini Faktörleri İle Dış
Müşteri Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”,
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, sy. 15-75

Özkalp, E. (1996), “Örgütsel Davranış”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, sy. 75

Özkalp, E. Ve Kirel Ç. (2001), “Örgütsel Davranış”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:149, Eskişehir, sy. 131-132

Perçin, N. Ş. Ve Özkul, E. (2009), “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık”, (Editör: Sabuncuoğlu, Zeyyat, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış), MKM Yayıncılık, Bursa, sy. 46

Sabuncuoğlu, Z. (1990), “Örgütlerde Davranış”, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No:40, Eskişehir, sy. 232

Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz M. (1995), “Örgütsel Psikoloji”, Ceylan Ofset. Bursa: sy. 122-125

Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. Amme İdaresi Dergisi. Sayı 33(3), 111-124

Schwigen D.M. Ve Denis, A.S., (1991), “Communication with Employees following a manager: a longitudinal field experiment”, Academy of Management Journal, Vol.34, sy. 127

Sevimli, F. Ve İşcan, Ö. F. (2005), “Bireysel ve İş Ortamına ait etkenler Açısından İş Doyumu”, Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, 5 (1-2), sy. 55-64

Seyyar, A. Öz, C. S. (2007), “İnsan Kaynakları Terimleri”, Ansiklopedik Sözlük” Değişim Yayınları, sy. 194-195

- Silah, M. (2005), "Endüstri'de Çalışma Psikolojisi", Seçkin Yayıncılık, Ankara sy. 107.
- Sun, Ö. H (2002), "İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü", Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, s. 3-33
- Şahin, N. (2007), "Personel Güçlendirmenin iş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama" Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, sy. 53-75, 152-165
- Şahin, İ. (1999). "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Tavmergen, İ. (Şubat 2000), "Kuruluşların, Teknolojik Gelişme'lerin takipçisi olması gerekiyor: Turizm Sektörü ve Çalışma Hayatında Kalite Çok Önemli Rol Oynuyor", Standart, Yıl:39, Sayı 458, s. 48
- Telman, N. Ve Ünsal, P. (2004), "Çalışan Memnuniyeti", Epsilon Yayınevi, İstanbul, sy. 12-44
- Tengilimoğmu, D. (2005), "Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl:2005 Sayı:1, Ankara

- Toker, B. (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma”, Journal of Yaşar University, 2(6), sy. 589-613
- Turmuş, E. K. (2005), “İş Tatmini (İş Doyumu) ve Savunma Sanayii Müsteşarlığında Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, sy. 36-111
- Tütüncü, Ö. (2000), “Kâr Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3) sy. 108
- Tütüncü, Ö., Çiçek, O. (2000), “İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acenteleri üzerine bir inceleme”, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 11, sy. 124-126
- Uyargil, C. (1988), “İş Tatmini ve Bireysel Özellikler”, İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1988, sy. 22
- Uyan, G. (2002), “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB’na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Üngüren, E. Ve Cengiz, F. (2009), “İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, K1ş-2009 C.8 S.27 sy. 53

Yavuz, E. (2010), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 11 (2) 2010, 302-312

Yılmaz, N. (2010), “Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Bağcılar Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, sy. 11-45

EKLER

EK-A- İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

		2. BÖLÜM İŞ DOYUMU					
		Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.					
		Çok Mennunum	Mennunum	Ortadayım (Nötrüm)	Mennun Değilim	Hiç Mennun Değilim	
		5	4	3	2	1	
Yöneticiler ve Yönetim Tarzı	1	İşimizle ilgili bilgi akışının zamanında ve net yapılmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2	Amirlerimin mesleki bilgi ve tecrübe düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	3	Amirlerimin görevimle ilgili sorunlarda yardım etmesi yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	4	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	5	Amirlerimin karar vermedeki yeteneği bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	6	Amirlerimin benim fikirlerime değer verme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	7	Amirlerimin kişiliğime saygılı davranma düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	8	Amirlerimin yaptığım işi takdir etme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	9	Amirlerimin iş konusunda bana güvenme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş Arkadaşları	10	İş arkadaşlarımla arkadaşlık ilişkilerimizden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	11	İş arkadaşlarımla yardımlaşma düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12	İş arkadaşlarımla görevlerini iyi yapma gayretinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	13	İş arkadaşlarımla mesleki yetenek ve bilgi düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	14	İş arkadaşlarımla benim fikirlerime değer verme düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	15	İş arkadaşlarımla bana saygılı davranma düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesleki Gelişim ve Saygınlık	16	İşimizle ilgili bize verilen kurs, seminer, vb. eğitim hizmetlerinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	17	Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmem yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	18	Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanabilmem yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	19	İşimi iyi yapabilmem için mesleki özgüvenimden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	20	Mesleğime toplumda verilen değerden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	21	Mesleğime okulumda verilen değerden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	22	Mesleğimin bana sabit bir iş sağlaması bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	23	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilmem açısından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	24	İşimde kendi yöntemlerimi kullanabilme şansının verilmesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Okulun Fiziksel Şartları	25	Kurumun çalışanlarına sağladığı yemek hizmetlerinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	26	Kurumdaki sosyal imkanlardan (kantin, spor, havuz vb.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	27	Öğretmenler odasındaki genel fiziki ortamdan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	28	Atölye ve uygulama alanlarının malzeme ve teknoloji yeterliliğinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	29	Atölye ve uygulama alanlarının kapasite yeterliliğinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	30	Kurumun temizlik düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	31	Kurumdaki iş ve personel güvenliği tedbirlerinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma Şartları	32	Kurumdaki iş yükünün dengeli dağıtılması yönünden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	33	Kurumdaki personel sayısının yeterliliğinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	34	İhtiyacım olduğu zaman izin verilmesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	35	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım maaş düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	36	Ek ders ücret düzeyinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	37	Ek ders görevinin herkese net kriterlerle dağıtılmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	38	Staj (beceri eğitimi) koordinatörlüğünün herkese net kriterlerle dağıtılmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	39	İş içinde terfi olanağının olması bakımından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK-C-ANKET ONAYI



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44/2295998
Konu: Anket Onayı

05/06/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 13/05/2014 tarih ve 10076 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi Serdar ARSLAN " Denizli İli Merkez İlçelerindeki Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumları" konulu projesine ilişkin anket formunu ilgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerindeki Meslek Liselerinde uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaatlar ile ilgili Lisans, Yüksek Lisans, Doktora öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (İlköğretim/Ortaöğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde ve bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin cd ortamında Müdürlüğümüze teslim edilmesi kaydıyla 2013/2014 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları Müdürlüğümüze uygun görülmüş olup;

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza

Aşlı İle Aynıdır

06.06.2014...

Mahmut OĞUZ
Müdür

O L U R.

.../06/2014

Alp ASLANARGUN

Vali a.

Vali Yardımcısı

T.C.

DENİZLİ VALİLİĞİ

İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Alp ASLANARGUN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3891-a2fd-314f-8c98-7fe9 kodu ile yapılabilir.

Sırapıklar Mah. Saltak Cad. No: 76 20100/DENİZLİ Ayrıntılı Bilgi için : S.GELMİŞ VHKİ

EK-D-ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Serdar
Soyadı	ARSLAN
Doğum yeri ve tarihi	Çal / 1976
Uyruğu	T.C.
İletişim adresi ve e-mail adresi	Çamlık Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi Bahçelievler Mah. Bahçelievler Cd. No:10 20125 Merkezefendi / DENİZLİ serdararslan35@hotmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Konak Köyü İlkokulu / Hadim Köyü Ortaokulu
Ortaöğretim	Muğla Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Gazi Üniversitesi / Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi / Turizm Eğitimi Bölümü
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Dumlupınar Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme A.B.D. / Yönetim ve Organizasyon Y.L. Programı
Yabancı dil	
Yabancı dil adı –SINAV ADI -	Alınan puan
(Varsa) Mesleki Deneyim	
1998 -	Öğretmen / M.E.B.