**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKULLARDA ÇALIŞMAKTA OLAN YARDIMCI HİZMETLİLERİN**

**İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

**Bayram APA**

**Denizli - 2016**

**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKULLARDA ÇALIŞMAKTA OLAN YARDIMCI HİZMETLİLERİN**

**İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

**Bayram APA**

**Danışman**

**Yrd. Doç. Dr. Gökhan TUZCU**

**Denizli – 2016**

# 

**TEŞEKKÜR**

Araştırma çalışmalarında sürekli desteğini esirgemeyen Dr. Gökhan TUZCU hocama, araştırma verilerinin toplanması sürecine destek veren okullardaki okul müdürlerine ve yardımcı hizmetli arkadaşlarıma teşekkür ederim.

II

Bu tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, Bu tezin araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

**Bayram APA**

III

**ÖZET**

**OKULLARDA ÇALIŞMAKTA OLAN YARDIMCI HİZMETLİLERİN**

**İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

**APA, Bayram**

**Tezsiz Yüksek Lisans Projesi**

**Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi**

**Proje Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Gökhan TUZCU**

**Aralık 2016,…Sayfa**

**Bu araştırmanın amacı, okullarda çalışan yardımcı hizmetlilerin çalıştıkları eğitim alanında iş doyumu düzeylerini saptamaktır. Bunun yanında yardımcı hizmetlilerin iş doyumu düzeylerinin hangi boyutlarda düşük olduğunu, hangi değişkenlere göre farklılaşma gösterdiğini belirlemek ve önerilerde bulunmaktır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Örneklemde “küme örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evrenini, 2014-2015 öğretim yılında Denizli İli Pamukkale İlçesi’nde bulunan okullarda görev yapan yardımcı hizmetliler oluşturmaktadır.**

**Okul ortamındaki eğitim öğretimi etkileyen fiziki koşulların düzenlenmesinde, eğitim ortamının temizliğinde büyük katkı sağlayan yardımcı hizmetlilerin çalışma**

**IV**

**memnuniyetini saptayıp, morallerinin yüksek tutulması konusunda gerekli önlemleri alarak, bu çalışanların eğitim ortamına katkılarını artırmak hedeflenmektedir.**

**Araştırmada Minne Sota İş Doyum Ölçeği, hizmetlilere uyarlanarak kullanılmıştır. Denizli ili Pamukkale ilçesi bir küme olarak ele alınmıştır. Çalışan yardımcı hizmetliler ve yöneticileriyle iletişim sağlanarak, gönüllülük esasına göre anket çalışması yapılmıştır.**

**Yardımcı hizmetlilerin çalışmalarını yönlendirebilen, destekleyici, iyi iletişim içinde olabilen lider yöneticilerin, çalışanların iş doyumunda ve iş veriminde önemi ön plana çıkmaktadır.**

**Çalışmada eğitim alanında iş doyumu kavramlarının önemi kuramsal ve kavramsal analizlerle vurgulanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, iş doyumu düzeyleri alt boyutları ile tespit edilmiştir. Araştırmada, kişilerin örgütsel bağlılıkları iş doyumları belirlemektir.**

* **Yardımcı Hizmetlilerin İş Doyumlarını sağlamak için yaptıkları işi kendilerine tanıtarak, işin ve kendilerinin önemini belirtip, kendilerinin değerli oldukları hissettirilmelidir.**
* **Aynı kurumda farklı statüde ve farklı ücret alan yardımcı hizmetliler bulunmaktadır. Bu çalışanlar aynı işleri yapmaktadırlar. Bu çalışanlar ortak statü ve ortak ücretlere kavuşturulmalıdırlar.**

**Anahtar Kelimeler: Eğitim, Yardımcı Hizmetli, İş Doyumu, Eğitim ortamı (okul),**

**V**

**İÇİNDEKİLER**

ÖZET ------------------------------------------------------------------------------------------------ IV

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Giriş ---------------------------------------------------------------------------------------------- 1

1.2. Araştırmanın Önemi --------------------------------------------------------------------------- 2

1.3. Araştırmanın Amacı -------------------------------------------------------------------------- 3

1.4. Problem ------------------------------------------------------------------------------------------ 3

1.5. Sınırlılıkları ------------------------------------------------------------------------------------- 4

1.6. Tanımlar ---------------------------------------------------------------------------------------- 5

1.7. Sayıltılar ---------------------------------------------------------------------------------------- 6

1.8. İlgili Araştırmalar ----------------------------------------------------------------------------- 6

İKİNCİ BÖLÜM

ALAN YAZIN TARAMASI

2.1. Eğitim ve İnsan ------------------------------------------------------------------------------- 7

2.2. Örgüt ------------------------------------------------------------------------------------------- 7

2.3. İş Doyumuı ------------------------------------------------------------------------------------- 9

2.4. İş Doyumuna Etkileyen Etmenler----------------------------------------------------------- 15

2.5. Maslow’un “Gereksinimlerin Hiyerarşisi” Kuramı ------------------------------------- 18

2.6. Yardımcı Hizmetliler ------------------------------------------------------------------------ 22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi ----------------------------------------------------------------------- 24

3.2. Evren ve Örneklem -------------------------------------------------------------------------- 24

3.3.Veri Toplama Araçları / Teknikleri --------------------------------------------------------- 24

3.4. Verilerin Çözümlenmesi --------------------------------------------------------------------- 25

VI

3.5. Veri Toplama Süreci ----------------------------------------------------------------------- 25

3.6. Korelasyon Çözümleri i --------------------------------------------------------------------- 28

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. T – Testi --------------------------------------------------------------------------------------- 32

4.1.1 Cinsiyet Analizi ------------------------------------------------------------------------- 32

4.2. Oneway-ANOVA Testi --------------------------------------------------------------------- 33

4.2.1. Yaş Analizi ----------------------------------------------------------------------------- 33

4.2.2. Eğitim Durumu Analizi ------------------------------------------------------------- 34

4.2.3. Kıdem Durumu Analizi ------------------------------------------------------------ 35

4.2.4. Kadro Durumu Analizi ------------------------------------------------------------ 36

4.2.5.Okul Türü Durumu Analizi ---------------------------------------------------------- 38

4.2.6. İşe Giriş Durumu Analizi ------------------------------------------------------------ 39

4.2.7. Aylık Gelir Durumu Analizi --------------------------------------------------------- 40

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ---------------------------------------------------------------------------------------- 42

5.2. Öneriler --------------------------------------------------------------------------------------- 46

KAYNAKÇA --------------------------------------------------------------------------------------- 47

EKLER -------------------------------------------------------------------------------------------- 50

Ek:1 Kişisel Bilgi Formu ------------------------------------------------------------------------ 51

Ek:2 İş Doyumu Anketi Formu ---------------------------------------------------------------- 52

Ek:3 Özgeçmiş Formu -------------------------------------------------------------------------- 53

VII

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**GİRİŞ**

* 1. **Giriş**

Kurumların ve bu kurumların verdiği hizmetlerin nicelik, nitelik ve verimliliklerinde iş doyumu belirleyici öneme sahip bir yönetim unsurudur.

Dolayısıyla, bir kurumu üretim ve hizmetler açısından değerlendirmek, bir anlamda o kurumda çalışanların iş doyumlarını ölçmeyi zorunlu kılmaktadır. Çünkü personel, bir kurumdaki üretimin temel unsurudur ve bu unsurdaki bir yetersizliğin tüm üretim sürecine olumsuz yansıyacağı açıktır.

Eğitim ortamlarının güvenli, temiz, mevsimine uygun sıcaklıkta olmasını hem eğitim çalışanları, hem de öğrenci ve veliler isteyecektir. Fiziki ortamın hazır olması öğrenmeyi etkileyecektir.

Eğitim ortamı olan okullarda kurum içi çalışanları olarak yöneticiler, öğretmenler, yardımcı hizmetliler bulunmaktadır. Eğitimin uygulama sürecinde yöneticilerin ve öğretmenlerin motivasyonunun, iş doyumunun eğitim çalışmalarını etkisi üzerinde durulmasına rağmen; aynı okul ortamında çalışan, eğitim ortamının temizliğini yapan, düzenlenmesini, ısınmasını sağlayan tüm eğitim çalışanlarına yardım eden yardımcı hizmetlilerin motivasyonunun eğitim verimliliği, niteliği üzerindeki etkisi yeterince araştırılmamıştır. Bu çalışanların iş doyum düzeyleri hakkında yeterli araştırma bulunmamaktadır.

Bu araştırmanın amacı, okullarda çalışan yardımcı hizmetlilerin çalıştıkları alanda iş doyumu düzeylerini bazı demografik değişkenler açısından saptamaktır. Bunun yanında elde edilen bulgulara göre yardımcı hizmetlilerin iş doyumu düzeylerinin hangi boyutlarda düşük olduğunu tespit etmek, hangi değişkenlere göre farklılaşma gösterdiğini belirlemek ve gelişme sağlayacak önerilerde bulunmaktır.

Yardımcı hizmetlilerin okulda yaptıkları çalışmalar göz önünde bulundurulacak olursa, bu çalışanların iş ortamındaki etkileri göz ardı edilemez. Okuldaki fiziki yapının hazırlanması ve diğer eğitim çalışanları olarak yöneticilere ve öğretmenlere verdikleri destek bakımından yaptıkları işi severek yapmaları, iş doyumları önemlidir.

* 1. **Araştırmanın Önemi**

Okul ortamında çalışanlar olarak yönetici ve öğretmenlerin görev tanımları, çalışma alanları ve sınırları değişik mevzuatla belirlenmiş olmasına rağmen, yardımcı hizmetlilerin görev tanımı net olarak yapılmamıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında ve okulların uygulama yönetmeliklerinde yapılacak görevle ilgili genel ifadeler kullanılmış olmakla beraber; gereksinime göre okul yöneticilerinin verdiği her görev yardımcı hizmetlilerin görev alanına girmektedir. Bu durum ise içinde belirsizlikleri ve aynı zamanda yardımcı hizmetlilerden her alanda yeteneklilik ve yeterlilik beklentisini getirmektedir.

Uygulamada görülmektedir ki, okuldaki yardımcı hizmetlilerin çalışma başarıları, yöneticilerle olan iletişimleri ve uyumlarıyla yürütülmektedir. Bu çalışmalar bazen memnuniyet, bazen memnuniyetsizlik olarak yansımaktadır.

Yardımcı hizmetlilerin okulda yaptıkları çalışmalar göz önünde bulundurulacak olursa, bu çalışanların iş ortamındaki etkileri göz ardı edilemez. Okuldaki fiziki yapının hazırlanması ve diğer eğitim çalışanları olarak yöneticilere ve öğretmenlere verdikleri destek bakımından yaptıkları işi severek yapmaları, iş doyumları önemlidir.

**1.3. Araştırmanın Amacı**

Eğitim öğretimin yürütüldüğü kurumlar olarak okullardaki, fiziki koşulların düzenlenmesinde, eğitim ortamının temizliğinde büyük katkı sağlayan yardımcı hizmetlilerin çalışma memnuniyetinin önemi büyüktür. Her çalışanın beklentileri olduğu gibi bu çalışanların da iş ortamından beklentileri vardır. Bu beklentilerin karşılanması, iş verimini artıracak ve okulların amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlayacaktır. Hedef bu çalışanların iş doyumunu yükselterek, kurumdaki etkinliğini artırmaktır.

Bu araştırmayla, okullarda çalışan yardımcı hizmetlilerin çalıştıkları eğitim alanında iş doyumu düzeylerini bazı değişkenler açısından saptanacak, elde edilen bulgulara göre yardımcı hizmetlilerin iş doyumu düzeylerinin hangi boyutlarda düşük olduğunu tespit edilip gelişme sağlayacak önerilerde bulunulacaktır.

**1.4. Problem**

Okulunda görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin mesleki doyum düzeyleri hangi düzeydedir?

Amacımız, okullarda görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin mesleki doyum düzeylerini belirleyerek, okullardaki görevlerini yapmalarındaki etkisini saptayıp, yorumlamak ve önerilerde bulunmaktır.

**Alt Problemler :**

1. Yardımcı hizmetlilerin “cinsiyetleri” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

2. Yardımcı hizmetlilerin “yaşları” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

3. Yardımcı hizmetlilerin “kıdemleri” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

4. Yardımcı hizmetlilerin “eğitim düzeyi” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

5. Milli Eğitim sistemi içerisinde görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin “kadro durumu (hizmetli, geçici işçi, sözleşmeli)” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

6. Yardımcı hizmetlilerin “çalıştıkları okul türü (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise, meslek lisesi)” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

7. Yardımcı hizmetlilerin “işe giriş şekli (sosyal Hizmetler kontenjanı, başka kurumların kapatılması sonucu, sınavla normal)” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

8. Milli Eğitim sistemi içerisinde görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin “aldıkları ücret” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

**1.5. Sınırlılıklar**

Bu araştırma;

**−** Denizli ili Pamukkale İlçesinde yapılmıştır, diğer illeri ve ilçeleri kapsamamaktadır.

− 2014 – 2015 öğretim yılında yapılmıştır, diğer yılları kapsamamaktadır.

**−** Okullarda çalışan tüm yardımcı hizmetlileri kapsamaktadır.

**−** Kamu okullarında yapılmıştır, özel sektöre ait okulları kapsamamaktadır.

**1.6. Tanımlar**

*İş doyumu (İş tatmini):* İş doyumu, personelin işin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleri (değer, önem, arzu, amaç) ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkileridir (Balcı,1985: 4; Aktaran, Çevik, 2010)

*Örgüt İklimi:* Bir örgütteki iş görenlerin çalıştıkları yerde dolaylı ya da doğrudan yaratmış oldukları çalışma ortamıdır. (Akar, 2006: 19; Aktaran,Çevik,2010)

*Örgüt kültürü*: Örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Çalışma yaşamında güçlü bir değer mekanizmasıdır (Callahan ve Fleenor, 1988: 414). Buna karşılık William Ouchi, örgütsel kültürü semboller, törenler, efsaneler, iş görenlerin değerleri ve inançları olarak belirlemiştir (Hoy ve Miskel, 1991: 112; Aktaran,Gündüz,H.2008)

*Yardımcı Hizmetli*: Kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, başvuru sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak ya da basit iklim araştırmalarını ve tahminlerini yapmak; ilaçlama yapmak ya da yaptırmak ya da tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak ya da kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi ana hizmetlere yardımcı nitelikteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri yapmakla görevli kişidir. (İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, md 91)

**1.7. Sayıltılar**

**−** Araştırmaya katılanlar, görevlerini bilen – görevlerinin farkında olan - hizmetlilerdir.

**−** Araştırmaya katılanlar doğru ve samimi bir biçimde bilgi vermişlerdir.

**1.8. İlgili Araştırmalar**

İş doyumu ile ilgili olarak, bugüne kadar yapılan çalışma sayısı 6000’in üzerinde olmakla birlikte, pek çok araştırmacı daha fazla çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır (Tütüncü, 2000; Aktaranlar, Günbayı vd,2005)

Eğitim üzerine yapılan iş doyumu araştırmaları, genellikle yöneticiler ve öğretmenler üzerine yapılmıştır. Yapılan araştırma sonunda “Yardımcı hizmetliler” üzerine yapılan araştırma bulunamamıştır.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**ALAN YAZIN TARAMASI**

**2.1. Eğitim ve İnsan**

Ülkelerin hızla gelişen sanayi, ekonomi ve tıp gibi alanlarda uzmanlaşmış insan gücünü elde edebilmesi; o ülkenin eğitim sisteminin günün teknolojisine uyum sağlayan, değişimleri yakından izleyen işgücü yetiştirebilmesine bağlıdır. Toplumların en geniş ve çok yönlü çalışma alanlarından biri eğitimdir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Tuzcu 2015,15). Eğitim, kişinin toplum davranışlarına, ahlak ve estetik ölçülerine, inanış ve yaşama anlayışına sağlıkla uyumuna yardım eden bir süreç olarak görülebilir (Varış,1992: 23;Aktaran, Yaman, Ç. 2009).

Toplumlarda ekonomik büyümeyi, sosyal değişmeyi ve siyasal gelişmeyi kapsayan kalkınma sürecinin temeli, eğitimdir (Başgöz,İ.1995; Aktaran,Ç. Çiftçi, 2009). Ekonomik büyümenin, toplumsal ve siyasal gelişmenin, eğitim sisteminin çıktıları olan nitelikli iş gücü sayısıyla yakından ilişkisi olduğu bilinmektedir. Eğitim sisteminin bekleneni verebilmesi için sisteme giren madde ve insan kaynaklarını en uygun biçimde kullanması gerekir (Tuzcu 2015,16).

**2.2. Örgüt**

Örgüt, toplumsal gereksinimlerin bir bölümünü karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini koordine eden insanlardan oluşan, toplumsal bir sistemdir.

Örgütler çevreleriyle sürekli etkileşim içindedirler. Bu nedenle, örgütlerin içinde bulundukları çevrenin yapısı ve özellikleri önem kazanmaktadır. Çevreleri ile iletişim içerisinde bulunan ve açık bir sistem olarak görülen örgütler, çevresel değişikliklere uyabilmek için bünyelerinde değişiklikler yapmaları gerekecek, bunu yapamayanlar ise başarısız sayılacaktır (Büyükuslu,1998: 76)

Örgütler, bireylerin sınırlı, fakat farklı yeteneklerinden yararlanırlar. Bunun yanında örgütler, bireysel yetenekleri artıran bir araçtır. Bireysel amaçları gerçekleştirme aracıdır (Aydın,1991: 13 Aktaran, Uçkun vd, 2014).

Örgüt iklimini, Hoy ve Miskel (1991) “örgütün kişiliği”, Gordon (1988) “örgütteki kişiler ve gruplar arası ilişkilerin sonucu” olarak tanımlarken, Poole (1985) ise “iş görenlerin ortak algıları olan, onların tutum ve davranışlarını etkileyen ve tüm örgüte ait özellikler dizisi” olarak tanımlar (Aktaran,Gündüz,2008).

Örgütlü olmak, bilimsel bir alt yapı gerektirir. Bilimsel bir altyapıya sahip olan Batılı ülkeler, kendileri dışındaki toplumlara kendi duyuş ve hissediş biçimlerini aşılayabilmektedir (Say, 1998: 109).

Toplum örgütlü bir bütünü ifade ediyorsa, örgütün yapısal olarak işleyiş tarzının bilinmesi, onun kurgulanış biçiminin ve nasıl bir süreçte geliştiğinin de bilinmesini zorunlu kılmaktadır. Örgütlerin çevresel değişme ile öznel değişmelerini amaçlarına uygun bir dengede tutmalarına yönelik söz konusu dengeyi sağlayan ve modern toplumda hem teorik hem de uygulamalı anlamda egemen olan örgüt paradigması, sonuç itibariyle birbirlerine hayli yakın ancak çıkış noktaları ve kültürel farklılıkları olan iki yaklaşımdan önemli ölçüde etkilenmiştir (Bozkurt, 2000: 54). Örgüt incelemelerinin geçirdiği bürokrasi, oligarşi, ussallık, yabancılaşma gibi aşamalardan da bizleri haberdar eden bu yaklaşımlardan birincisi bir mühendis olan ve Weber’den etkilenen Amerika’lı Frederick Winslow Taylor’un konuya yaklaşımıdır. Diğeri de ideal örgüt kuramını ve örgütsel hiyerarşiyi örgüt gündemine sokan Alman sosyal bilimci Max Weber’in (Güzelcik,1999: 98) bürokratik ve karizmatik örgütsel kültür anlayışıdır (Vries; Miller, 1986 : 273, 275; Aktaran,Arslantaş,2008)

İş yaşamında örgütler, sosyal sistemler olarak belirli bir istek, gereksinim ve beklenti içindedirler. Örgütte çalışanlar bunları, örgüte karşı olumlu davranış ve tutumları benimseyerek, diğer bir ifadeyle örgütü sevmek, örgüt içinde uyumlu olmak, örgütüne karşı sadık olmak ve kendilerini örgüte adamak şekliyle sağlayabilirler (Kanter, 1968; Aktaran,Yıldız,2012).

Okul ikliminin öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, çalışanlar ve toplum üzerinde etkisi vardır. Fakat aynı zamanda bu grupların da okul iklimi üzerinde etkisi vardır (Samancı, 2006: 2). Bundan da anlaşılacağı gibi örgüt iklimi hem çalışanlardan etkilenen, hem de çalışanları etkileyen bir kavramdır. Bu etki çalışanlar tarafından psikolojik olarak tanımlanır (Aktaran, Gündüz,2008).

Eğitim örgütleri de toplumu oluşturan diğer örgütler gibi belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş örgütlerdir. Ancak eğitim örgütlerinin topluma açık bir sistem olması, girdisi ve çıktısının insan olması, amaçları toplumun bütün bireylerini yakından ilgilendirmesi, iş görenlerin çoğunluğu değişik uzmanlık alanlarında yetişmiş olması gibi özelliklerinden dolayı diğer örgütlerden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Okulların amaçlarını ve işlevlerini yerine getirmesi, etkili ve veremli olabilmesi; etkin bir örgütsel iklim ve etkili rol davranışı ile yakından ilişkilidir (Özgan, 2006: 1; Aktaran,Çevik,2010). **2.3. İş Doyumu**

İş, bireyin sosyal ve ekonomik sistem içinde, meslek adı altında yerine getirdiği ve sosyal olarak edinmiş olduğu rollerden birisidir. Yapılan çalışmalarda işin, üç temel özelliği üzerinde durulmaktadır: Yaratıcılık (düşünme becerilerinin kullanımı), fiziksel çalışma (bedensel faaliyetler), sosyallik (başkalarına yararlı olma, sevinç ve acıların paylaşımı) olarak sıralanmaktadır (Uyguç vd, 1998; Aktaran,Eser,2010).

Doyum kavramı, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenemeyen ve yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tasvir ve ifade edilebilen iç huzuru anlatmak için kullanılmaktadır. İş doyumu kavramı, ortaya atıldığından bu yana değişik biçimlerde tanımlanmaktadır. Bireyin işi hakkındaki genel görüş ve tutumuna ilişkin bir kavram olan iş doyumu, diğer bir anlatımla çalışanın işini değerlendirmesi ile oluşan olumlu ya da olumsuz duyguların bütünüdür (Newstrom ve Davis,1993: 195). Davis’e göre (1982: 96), iş doyumu; iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleriyle iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Çetinkanat (2000: 53) ise iş doyumunu, iş görenlerinin gereksinimlerinin karşılanma dereceleri ile bu gereksinimlere verdikleri önem derecelerine ilişkin algılamaları arasındaki fark olarak tanımlamıştır. Cüceloğlu’na göre (1992: 462) iş doyumu, iş görenlerin işlerinden aldıkları memnuniyettir. Şimşek (1998: 115) iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk şeklinde tanımlamakta ve bir işçinin çalışmasını somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı gurur onun için doyum kaynağı olacağını vurgulamaktadır (Aktaran,Meziroğlu,2005).

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumu kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında “iş doyumu” da yer almaktadır. Konunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi, insani nedenlerdir; iş doyumu, yaşam doyumu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden, konuya işyeri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş doyumu ve üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğun yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997; 25; Aktaran,Yeğin,2009).

İş doyumu; iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur. İşin özellikleriyle iş görenlerin isteklerinin uyuşması durumunda iş doyumu gerçekleşir. İş doyumunun düşük olması, koşulların olumsuza doğru gittiğinin bir göstergesi olarak örgütlerde yaşanan bir problemdir (Akıncı, 2002: 3). İş doyumu kapsamlı bir tutum olarak görülebildiği gibi, bireyin işinin değişik kısımları için de uygulanabilir. Bu bakımdan iş doyumu, önemli olarak görülen çeşitli iş faktörlerine yönelik olarak bireyin tutumlarının oluşturduğu bir olgudur (Erigüç ve Yıldırım,2001). İş doyumu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 1996: 112). İş doyumu, genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanabilir (Özgüven, 2003: 127; Aktaran, Varışlı, 2010). Bir kurumu üretim ve hizmetler açısından değerlendirmek, bir anlamda o kurumda çalışanların iş doyumlarını ölçmeyi zorunlu kılmaktadır. Çünkü personel, bir kurumdaki üretimin temel unsurudur ve bu unsurdaki bir yetersizliğin tüm üretim sürecine olumsuz yansıyacağı açıktır.

İş doyumunun yüksek olması; verimliliğin yüksek olması, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesi, işe bağlılığın artması gibi örgüt tarafından arzulanan sonuçlara yol açar (Çetinkanat,2000, 2). İş doyumu yöneticiler için çalışanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir. Çünkü iş doyumsuzluğunun doğrudan neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma şeklinde görülmektedir (Feldman ve Arnold, 1983,192). (Aktaran, Akşit Aşık,2010)

İş görenin yaşamında işten doyumun büyük önemi vardır. İşinden yeterli doyum sağlayan bir iş gören, yaşamaktan hoşlanmakta, yaşamdan doyumunu artırabilmektedir. İşten doyum, iş görenin özellikle ruhsal sağlığını korumasına yardım etmektedir. İşten doyum aynı zamanda bir insanın örgüte girmesine, örgütte çalışmasına da yol açmaktadır.

" Mutlu çalışan, daha çok üretir" düşüncesi, uzun yıllar yöneticilerin ve bilim adamlarının iş doyumu çalışmalarında hareket noktası olmuştur. Zamanla, bu konuyla ilgili yapılan araştırmaların sayısı artmış ve verimlilik-iş doyumu arasındaki ilişkinin sanıldığı kadar güçlü olmadığı görülmüştür. Hatta bazı araştırmacılar iş doyumunun mu yüksek verime, yoksa, yüksek verimin mi iş doyumuna neden olduğu konusunda ikileme düşmüşlerdir (Luthans 1992). İş doyumu yüksek olan bir iş gücünün üretiminin de yüksek olması, her zaman gözlemlenen bir durum olmayabilir. Bu bağlamda, doyum-verimlilik ilişkisi, iş görenin etkilenebileceği bir çok değişkene bağlı olarak karmaşık bir ilişki şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Davis1982: 96-97; Aktaran, Altınışık,1997).

İnsanlar, belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmekte, bunu da en az 20-25 yıl sürdürmektedirler. İş doyumu insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükmeşe,2004,6). İş doyumu, bir alt yaşam alanı olarak bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli bir etkendir (Yetim, 2001, 163).

Tarihsel süreç içerisinde endüstri devrimi ile gündeme gelen iş doyumu olgusu, üretimde insan faktörünü daha çok dikkate alma eğilimini güçlendirmiştir. Kapitalist sistemin yeniden üretilmesinde işine bağlı, iş değeri edinmiş, işe karşı olumlu tutumlar besleyen kişiler yetiştirmek büyük önem kazanmıştır (Yetim, 1997, 78). En genel anlamı ile bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş doyumu kavramı, araştırıldığı günden bugüne kadar değişik şekillerde tanımlanmıştır. İş doyumu Jones ve Jordan’a (1987, 34) göre çalışanların gereksinimleri ile iş çevresinin uygunluğunun bir işlevi; bir başka tanıma göre ise çalışanların, işlerini yaparken, önem verdikleri şeyleri de yapabilmeleri sonucunda ortaya çıkan bir duygu durumudur (Livy, 1988, 419). Çetinkanat’a (2000, 1) göre iş doyumu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri bazı davranışlara ilişkin bir kavram ve çalışanların önemli olarak gördükleri şeylerin, ne kadarını işlerinden elde ettiklerine dair düşüncelerinin sonucunda ortaya çıkan durumdur. İş gören çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı gurur onun için büyük tatmin kaynağı olacaktır (Eren, 1989, 141; Aktaranlar, Yılmaz vd, 2010).

Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden yeterince doyum sağlamalarına bağlıdır. Bunun yanında, çağdaş yöneticilerden, çalışanların iş doyumlarının sağlanması ve artırılması için gereken çabayı göstermeleri beklenmektedir. Her şeyden önce, çalışan doyumunu sağlamak için yöneticilerin, çalışanların salt bir üretim faktörü olduğu yönündeki yargılarından kurtulmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, yöneticiler, çalışanların yalnızca ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı sosyal ve psikolojik beklentilerini ve gereksinimlerini karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalıdırlar. Çalışanların iş doyumlarının sağlanması, aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Akıncı, 2002: 2; Aktaran,Toker, 2007).

Her ne kadar resmi kurumların, özel sektördeki örgütler kadar rekabeti ön plana çıkmasa da, resmi örgütlerdeki verimlilik, memnuniyet, niteliğindeki gelişmeler hitap ettiği, hizmet verdiği insanlar tarafından takip edilmekte ve başarıları ölçüsünde takdir edilmektedirler. Bu durum o kurumların tercih sebebi olmalarında etkilidir. Özellikle velilerin çocukları için okul seçme gayreti buna bağlıdır.

Türkiye’de iş doyumu konusundaki çalışmalar, daha çok eğitim ve sağlık alanlarında yoğunlaşmış, genellikle hekim, hemşire, öğretmen gibi meslek gruplarına iş doyumu üzerine yapıldığı görülmektedir (Özekmekçi, 2004, 33; Aktaranlar, Yılmaz vd,2010).

Eğitim alanında yapılan iş doyumu araştırmaları genelde öğretmenler ve yöneticiler üzerine yapılmıştır. Yardımcı hizmetliler üzerinde yeterince araştırma yapılmamıştır.

İş görenlerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri mesleki anlamda yaşayacağı iş doyumdur. İş doyumu yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan iş ve niteliği, ödentiler, yönetim politikası, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden bir sonucu olabilir.

İş görenleri iş ortamında olumsuz yönde etkileyen stres yapıcılarla başa çıkmada, iş görenlere yardımcı olmak, sonrasında iş doyumunu sağlamak ve örgütte verimliliği artırmak için yöneticilerin stres yapıcıları belirlemesi son derece önemlidir (Gunbayi,İ 1999; Aktaranlar,Tokel,2005).

Örgütsel davranış alanında çalışmalar yapan araştırmacılar, kültürü bir açıklayıcı değişken olarak incelemektedirler (Aycan ve Kanungo, 2000). Farklı kültürel ortamlarda çalışanların iş doyumlarının farklılık gösterdiğine ilişkin araştırma sonuçları bulunmaktadır (Kwantes, 2009; Aktaran,Cerit,2014).

Araştırma sonuçları, iş doyumunun belirleyicilerinden birinin, çalışanların kolektivizm ve bireyselcilik eğilimleri olduğunu göstermiştir (Hui, Yee ve Eastman, 1995). Bu yüzden kolektivizm ve bireyselcilik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin bilinmesinin önemi ve Türkiye’de bu konuda yapılan araştırmaların çok sınırlı olması, bu çalışmanın Türkiye’deki araştırmacılar ve uygulayıcılar için önemini gösterebilir.

**2.4. İş Doyumuna Etki Eden Etmenler**

İş doyumunda dikkate alınması gereken diğer bir konu da iş doyumunu etkileyen etkenlerdir. Bu etkenler bireye, işe ve çevreye ilişkin olarak üç ana başlıkta incelenebilir (Sığrı ve Basım, 2006, 133): Bireysel etkenler: Kişinin demografik özellikleri ile işine ait demografk özelliklerin toplamıdır ve iş doyumunu genelde dolaylı olarak etkiler. *(İnternet)*

*Bu etkenler şunlardır:*

◊ *Yaş:* İş doyumu ile ilişkisi güçlü olan demografik özelliklerden birisi yaştır. Genelde, iş doyumunun erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda yüksek olduğu kabul edilmektedir.

◊ *Cinsiyet:* Bazı araştırma sonuçları, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş doyumu sağladığını göstermektedir. Bunun altında yatan nedenler, erkeklerin kadınlara göre iş yaşamında daha çok sayıda yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha güçlü olması olabilir. Yapılan araştırmaların çoğunda, kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir.

◊ *Kişilik özellikleri:* Kontrol odağı dışarıda olan, kendini beğenen ve yarışmacı insanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Acelecilik ve öfkeli kişilik ile iş doyumu arasında negatif, başarı güdüsü yüksek olma ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

◊ *Hizmet süresi:* Hizmet süresi arttıkça iş görenlerin gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş doyumu ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde iş görenin emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir.

*◊ Eğitim:* Eğitim ile iş doyumu arasındaki ilişkinin hem pozitif, hem de negatif yönde olabileceği görülmektedir. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını örgütten alamadığını düşünen iş görenin iş doyumu düzeyinde bir azalma meydana gelebilmektedir.

◊ *Toplumsal sınıf farklılıkları:* Yapılan araştırmalar sonucunda, iş doyumu ile yüksek toplumsal sınıf statüsü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

◊ *İşe ilişkin etkenler:* Örgütsel adalet, kişiler arası etkileşim adaleti, örgütsel destek, gözetim ve ücret, iş görenlerin iş doyumunda önemli bir role sahiptir.

*Çevresel etkenler: A*lternatif iş olanakları, toplumsal destek, iş arkadaşları ile ilişkiler ve iş/aile arasındaki çatışma, bu etkenler arasında yer almaktadır. İşteki doyumsuzluk iş gören için elem vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İş doyumsuzluğunun ruhsal açıdan iş görende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanı sıra iş görende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlar görülebilmektedir. İş doyumsuzluğu aynı zamanda iş görenin beden sağlığını etkileyerek psikosomatik kökenli hastalıklara (ülser, kalp hastalığı) yol açabilmektedir (Özkaya vd, 2008, 165; Aktaranlar, Yılmaz vd,2010)

Sonuç olarak, kişisel bir olgu olarak değerlendirilen iş doyumu, örgütsel açıdan da oldukça önemli ve incelenmesi gereken bir konudur. Çalışanlar için iş ve özel yaşamlarında mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olabilme potansiyeline sahip olması, işletmeler için de verimlilik ve kalite artış ya da azalışı sağlaması nedeniyle doyum konusu, hem çalışanlar hem de işletmeler açısından özel bir öneme sahiptir. Aynı zamanda iş doyumu, örgütte sağlıklı ve verimli bir ortam olduğunun önemli göstergelerinden biridir.

İş doyumu dinamik bir yapıdır (özelliktir). Yöneticiler bir kez iş doyumu sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumu, hızlı elde edilebildiği gibi, hızla kaybedilebilir.

İnsanların, artık yalnızca ekonomik gereksinimlerini karşılamak için örgütte bulunmadıkları, işe ve işyerine olumlu tarzda anlam katmanın da çalışanlar açısından önemli bir gereksinim olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların işyerinde kendilerini gerçekleştirmelerine fırsat verilmesi ve işlerini yapmalarında kendilerine özerklik tanıma gibi konular önem kazanmıştır. Bu durum, araştırmacıların dikkatini, işyerinin anlam dünyasına, örgüt kültür ve örgüt bağlılığı üzerinde yoğunlaşmalarına yol açmıştır (Şişman, 1994). Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak geniş çapta ve oldukça kapsamlı araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bunun nedenleri arasında, örgütsel bağlılığın işten ayrılma, işe geç kalma, performans ve devamsızlık gibi önemli kişisel ve örgütsel sonuçlarnın olması düşünülebilir. İnsanı yaşayan ve kendine has özellikleri olan bir varlık olmanın haricinde makinenin bir parçası gibi gören geleneksel Taylorist Yönetim düşüncesi, iş ve kurumsal yönetim baskısı içermekte olup, iş bölümü, meslekte uzmanlaşma ve hiyerarşi merkezli davranışlar tercih edilmekte olup; bunlarla birlikte çalışan motivasyonunu geri planda tutarak ikinci sıraya itilmekteydi. 1920'li yıllarda Elton Mayo yönetiminde yürütülen Hawthorne Araştırmaları ile kişi performansının yalnızca finanssal ödüllere bağlı olmadığı ve aynı zamanda sosyal çevreden de etkilendiği ortaya konulmuştur (Çerik, 2006; Aktaran,Yıldız,2012)

Schultz (1973)’e göre örgütlerde iş görenlerin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi, çağdaş ve etkili donatım sağlanması, onun işini nicelik ve nitelik olarak daha iyi yapması için yetmemektedir. Önemli olan iş görenlerin işinde yeterli nicelik ve nitelikte üretim için güdülenmesidir (Balcı, 1985: 2; Aktaran,Çevik,2010)

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, amaçlarını gerçekleştirebildikleri sürece geçerlidir. Bir bakıma, örgütün etkililiği ile eş anlamlıdır. Örgütlerin etkililiği ise, Blake ve Mountan'a göre ancak yönetimin hem üretime hem de insanlara yönelik bir düşünceyi benimsemesiyle olanaklı görülmektedir (Schein 1980: 123). Çağdaş insanı, sadece teknolojiyi geliştirmek ve parasal ödemelerini arttırmakla güdülemek olanaklı değildir. İnsanlar, iş çevrelerine, iş ve örgütlerinin desenlenmesine katılmada büyük bir istek göstermektedirler (Balcı 1995: 13). Önceleri örgütün verimliliğinde etkin işgören seçimi izlenirken daha sonra bunun yeterli olmadığı görülmüştür. Örgütte verimlilik için varolan işgörenlerin yetenek ve deneyiminin yanında duygu ve tutumlarının da önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Schultz ve Schultz 1986; Kaya 1979: 17; Aktaran, Altınışık,1997).

**2.5. Maslow’un “Gereksinimlerin Hiyerarşisi” Kuramı**

İş doyumu ile ilgili olarak Maslow’un “Gereksinimlerin Hiyerarşisi Kuramı” dikkat çekicidir. Kuramın öncüsü A. Maslow insanları doyum sağlamak üzere harekete geçiren gereksinimleri beş basamaklı bir hiyerarşik yapıda örgütlemiştir. (Özekmekçi,2004, 17;Aktaranlar, Yılmaz vd,2010)

*1. Fizyolojik gereksinimler:* Yemek, içmek, dinlenmek gibi yaşamın devamı için zorunlu olanlardır

*2. Güvenlik gereksinimi:* İnsanın kendisini güvenlik içinde görmek istemesidir. Can ve mal güvenliği, gelecek güvencesi ve iş güvencesi gibi.

*3. Sevgi gereksinimi:* Kişinin; sevme, sevilme, bir gruba ait olma, arkadaş edinme gibi sosyal gereksinimleri kapsar ve çalışanların insanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesi, onları sosyal yönden doyuma ulaştırır.

*4. Saygınlık gereksinimi:* Kişinin kendine güven ve saygı duyması ile başkalarının kişiyi tanıması ve saygı göstermesi gibi durumlardır.

*5. Kendini gerçekleştirme gereksinimi:* Kişinin potansiyel gücünü ve kapasitesini en yüksek düzeye çıkarma ve yeteneklerini geliştirme arzusunu içerir. Çalışanların iş doyumu konusundaki çalışmalar, kurumların etkinlikleri sırasında karşılaştıkları sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır (Toplu, 1998, 36). İş doyumu incelemelerinin yararlarından biri de işveren ve iş gören arasındaki iletişimi sağlamak ve kişilerin nasıl bir ortamda çalışmak istediklerini belirlemektir. Uyum içinde çalışan mutlu ve doyumlu iş görenler ile örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün faktörlerde verimliliği artırır. Bu nedenle çalışanların iş doyumu, kurumların amaçlarına ulaşmalarında oldukça önem taşımaktadır. Ayrıca işin zenginleştirilmesi ve genişletilmesi, yönetimin dağılımı ve grup kararlarına katılma konularında değişiklikler, iş doyumunun ölçülmesiyle sağlanabilir (Işıkhan, 1996, 122; Aktaranlar, Yılmaz vd,2010)

*İş doyumunun belirleyici özellikleri;*

1) Duyusal yönlü işler gözle görülemez.

2) İş doyumu çalışanların algılarının beklentileri ile ne derece örtüştüğü ile

ilgilidir.

3) “Ücret”, “işin niteliği”, “kişinin çalışma koşulları”, “yönetim politikaları” ve “çalışma arkadaşları” değişkenleri iş doyumunun boyutlarıdır (Luthans,1995; akt.Ertürk ve Keçecioğlu, 2012)

İş doyumunun ölçülmesi için çeşitli ölçeklerden yararlanılmaktadır. Bu amaçla hazırlanmış ve sıklıkla kullanılanlar İş Doyumu Ölçeği (JobSatisfactionSurvey-JSS), Minnesota Doyum Ölçeği (The Minnesota SatisfactionQuestionaires-MSQ), İş Betimlemesi Ölçeği (JobDescriptive Index-JDI) ve İş Tanımı ölçeği (TheJobDiagnosticSurvey-JDS)’dir; Aktaranlar Yılmaz vd,2010).

Kişinin zamanı iyi kullanma, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, yeteneklerini tanıma ve geliştirme gibi kendini gerçekleştirmeye yönelik özellikleri, iş yaşamı için de geçerlidir. Bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olması, çalışanların üst düzeyde doyum sağlamalarıyla olanaklıdır. Bu bakımdan çalışanların iş doyum düzeylerinin saptanması, bunları etkileyen olumlu veya olumsuz faktörlerin bilinmesi büyük önem taşımaktadır (Ergenç, 1982, 311; Aktaran, Akşit, 2010)

Bir örgütte “kurumsal beklentiler” ve “kişisel gereksinimler” olmak üzere iki boyut vardır. Çalışanların iş bakımından belirli niteliklere sahip olma gerekliliklerinin yanı sıra, onların da işten gereksinimlerini karşılama noktasında beklentileri vardır. Bir işgören istediği bir işte en azından altı koşula sahip olmak ister. Bu koşullar şunlardır; ödenti, iş niteliği, saygı görme, çalışanlar arası ilişkiler, ilerleme olanakları ve çalışma koşulları (Sasse, 1991; Aktaran,Tokel,2005).

Bireyselcilik ve kolektivizm, birinin bir grubun üyesi ve kendi olması arasındaki algıladığı ilişkiyi ifade eder (Noordin ve Jusoff, 2010). Hofstede (2001) bireyselci toplumlardaki üyeleri kendini düşünen, işbirliğinden çok rekabet eden, çalıştıkları örgütlere düşük bağlılığa sahip, kendi hedeflerini takip eden, diğerlerine düşük bağlılık gösteren kişiler olarak tanımlanır. Diğer taraftan, kolektivist toplumların üyeleri “ben”den daha çok “biz” yönelimlidir, örgüte ve örgütün hedeflerine yönelik bağlılıkları yüksektir, birbirlerine karşı bağımlılık hissederler, birbirleriyle etkileşimde bulunma ve bireysel olarak rekabet etmeden çok işbirliği içerisinde eylemde bulunurlar, böylece grup ödülleri ve ortak çaba göstermeye önem verirler (Noordin ve Jusoff, 2010). Dahası Hofstede’e göre bireyselci bir toplumda her bir yönetici, muhtemelen kendi çıkarlarına dikkat edecek ve sunulan fırsatlardan kazancını maksimize etmek için çalışacaktır. Diğer taraftan kolektivist toplumlarda üyeler örgütle kendini özdeşleştirirler ve örgütün hedeflerini başarmak için birlikte eylemde bulunmaya çalışırlar (Noordin ve Jusoff, 2010). Birbiriyle bağımlılık, aidiyet ve birlikte olma zorunluluğu duygusu, örgütün hedeflerine ulaşabilmek için yapılması gereken eylemleri yerine getirmek için koordine olabilme, daha fazla işbirliği ve informal iletişimin gerçekleşmesine katkı sağlar (Noordin ve Jusoff, 2010;Aktaran,Cerit,2014)

Kolektivist eğilime sahip olan Türkiye’de yapılan bir araştırmada, çalışan odaklı, kişilere yardımcı olma, destekleme ve onlarla ilgilenen müdürlerin öğretmenlerin iş doyumlarını artırdığı bulunmuştur (Yılmaz ve Ceylan, 2011; Aktaran, Cerit,2014). Bu değerlendirme kurum ortamında çalışan yardımcı hizmetliler için de yapılabilecektir.

İş, yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışanlar yaklaşık 25-30 yıllık bir süre boyunca, gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle çalışanın işinden doyum sağlaması, psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir. Başka bir deyişle kişinin mutlu olması ve yaşamından haz alması için iş doyumu gereklidir. Çalışanı geliştirmek ve zenginleştirmek suretiyle doyumunu arttırma çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan konu olmuştur. Bireyin yetenek, bilgi, beceri ve iletişim kurma özelliklerinin geliştirilmesi; gerek iş gerekse özel yaşamını daha anlamlı kılacak ve kendini değerli hissetmesini sağlayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004,12;Aktaran, Akşit, 2010)

Smith, Kendal ve Hulin (1969) beş iş boyutunu, bir işin en önemli özellikleri olarak belirtmiştir. Bunlar İşin Kendisi, Ücret, Yükselme olanakları, Denetim ve Çalışma Arkadaşlarıdır. Benzer şekilde, Balcı (1985) eğitim yöneticilerinin iş doyumu etkenlerini şöyle belirlemiştir: (1) iş ve niteliği, (2) denetleme sistemi, (3) ücret, (4) gelişme ve yükselme olanakları, (5) birlikte çalışılan kimseler, (6) çalışma koşulları ve (7) örgütsel ortam (Aktaran, Altınışık,1997).

**2.6. Yardımcı Hizmetliler**

*Yardımcı Hizmetliler Sınıfı:* Kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, başvuru sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıma işlerinde çalışmak ya da basit iklim gözlemlerini yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi ana hizmetlere yardımcı özellikteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu özellikte olmak üzere oluşturulmasını lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri yapmak ile görevli bulunanlar (Devlet Memurları Yasası-657 sy).

Yardımcı hizmetler sınıfı personeli, okul yönetimince yapılacak plânlama ve iş bölümüne göre her türlü yazı ve dosyayı dağıtmak ve toplamak, başvuru sahiplerini karşılamak ve yol göstermek, hizmet yerlerini temizlemek, aydınlatmak ve ısıtma yerlerinde çalışmak, nöbet tutmak, okula getirilen ve çıkarılan her türlü araç-gereç ve malzeme ile eşyayı taşıma ve yerleştirme işlerini yapmakla yükümlüdürler (İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, md 91)

Bu görevlerini yaparken okul yöneticilerine ve nöbetçi öğretmene karşı sorumludurlar.

Yardımcı hizmetlilerin iş doyumu düzeylerini arttırabilecek bazı durumlardan söz edilebilir:

1. İş yardımcı hizmetlilere anlamlı gelmeli.

2. İş yardımcı hizmetlilere bir konum vaat etmeli.

3. Yardımcı hizmetlilere rehberlik yapılmalıdır.

4. Okul içi ortamlar yardımcı hizmetlilere destekler nitelikli olmalıdır.

5. Yardımcı hizmetlilerin değerleri işin değerleri ile örtüşmelidir.

Okullardaki yardımcı hizmetliler, okulda yöneticiler ve öğretmenler kadar aktif olan eğitim çalışanlarıdır. Yasada belirtildiği gibi okulun işleyişinde bir çok görevleri bulunmaktadır. Ancak mevzuatta ayrıntılı, açık ve net olarak yardımcı hizmetlilerle ilgili görev tanımı yoktur. Görevin çerçevesi çizilmiş, ayrıntılar belirsiz bir şekilde yöneticilere bırakılmıştır. Bu durum da zaman zaman yönetici - hizmetli arasında anlayış, algı, yorum farkları oluşturmaktadır.

Yardımcı hizmetlilerin, okul ortamındaki görevlerini yerine getirirlerken, işlerini severek yapmaları, işlerinden doyum elde etmeleri önemlidir. İş doyumunun, onların iş verimliliğine yansıması elbette ki görülecektir.

Bu araştırmayla yardımcı hizmetlilerin iş doyum düzeylerini belirlenerek, ilgililerine öneriler sunup, bu çalışanları anlayıp iş verimliliklerinin yükselmesine katkı sağlamaya çalışılacaktır.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**YÖNTEM**

**3.1. Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırma; yardımcı hizmetlilerin çalıştıkları okullarındaki iş doyum düzeylerini belirleme niteliğindedir. Bu nedenle çalışma için betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırma için iş doyum anketi uygulanmıştır. Bu anket, demografik özellikleri yansıtan 8 ve motivasyonu yansıtan 20 sorudan oluşmaktadır. Anketlerden elde edilen veriler kullanılarak, Denizli İli Pamukkale İlçesi’ndeki okullarda görev yapan yardımcı hizmetlilerin motivasyonları ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi planlanmıştır. Anketlerle bilgi toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 15.0 programıyla çözümlenmiştir.

**3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini, 2014-2015 öğretim yılında Denizli İli Pamukkale İlçesi’nde bulunan okullarda görev yapan yardımcı hizmetliler oluşturmaktadır. Bu ilçede okullarda görev yapan 213 yardımcı hizmetli arasından rastgele seçilen ve bu ulaşılabilen, geri bildirim alınabilen 83 yardımcı hizmetli, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında, tarafsızlığa, kişisel değerlere saygıya, etik kurallara özen gösterilmiştir.

**3.3. Veri Toplama Araç ve/veya Teknikleri**

Veri toplamak amacıyla MinneSota İş Doyum Ölçeği, hizmetlilere uyarlanarak kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Hazırlanan anket formunda katılımcılardan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdemi, çalıştığı okul türü, işe giriş şekli, aldıkları ücret gibi özellikleri yansıtan 8 adet (Ek:1), iş doyum seviyelerinin belirlenmesini yansıtan 20 adet (Ek: 2) soruya yanıt vermeleri istenmiştir. Anket formları, Pamukkale ilçesindeki yardımcı hizmetlilere bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmış ve doldurulduktan sonra da toplanmıştır.

Yardımcı hizmetlilerin mesleki doyumlarını ölçmek amacıyla 20 maddeden oluşan

bu ölçek beşli likert tipli olarak hazırlanmıştır. (1) Hiç memnun değilim, (2) Memnun değilim, (3) Kararsızım, (4) Memnunum, (5) Çok memnunum şeklindedir.

20 sorudan oluşan ölçek maddeleri, yapılan mesleğin ve işyerinin yardımcı hizmetliler üzerindeki etkisini, yardımcı hizmetlilerin görev ve yönetici beklentilerini, yardımcı hizmetlilerin diğer çalışanlardan ve çalışma ortamından beklentilerini ölçecek sorulardan oluşmaktadır (Ek: 2).

**3.4. Verilerin Çözümlenmesi**

Elde edilen veriler SPSS 15.00 programı ile bilgisayar ortamında çözümlenmiştir. İş doyumu ile ilgili elde edilen veriler doğrultusunda geçerlilik ve güvenilirlik testleri, tanımlayıcı istatistikler ve çıkarımsal istatistikler yapılmıştır. Araştırmada yüzde ve frekansları alınmıştır. Bu bağlamda faktör analizi, korelasyon analizi, T-testi ve Anova kullanılmıştır.

**3.5. Veri Toplama Süreci**

Veriler, yardımcı hizmetlilere uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Tablo 3.1’ e baktığımızda araştırmaya katılan erkek yardımcı hizmetlilerin, kadın yardımcı hizmetlilerden fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç Türk toplumunda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla çalışma hayatında olduklarının göstergesidir. Yaşlarına bakıldığında yarıya yakınının 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Okullara son zamanlarda gençlerden fazla kadro alınmadığı, genellikle diğer kurumlarda geçiş yaptırılarak ya da hizmet alımı yoluyla çalıştırılarak hizmetin karşılandığı düşünülmektedir.

Yardımcı hizmetlilerin çoğunluğu ilkokul mezunudur. Yüksekokul mezunu yalnızca bir kişidir. Buradan da yardımcı hizmetli alımında bir standardın olmadığı görülmektedir. Kıdemi “1- 5 yıl” olan sayısı fazladır. Bunun sebebinin son yıllarda MEB kadrolarına diğer kurumların özelleştirilmesi sonucu personel aktarılması ve hizmet alımı yoluyla okullarda yardımcı hizmetli çalıştırılıyor olması düşünülebilir.

Kadro durumuna baktığımızda kadrolu sayısı diğerlerinden fazla görülmektedir. Kadrolu hizmetlilerin çoğunluğunu Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri’nden gelen kişiler oluşturmaktadırlar. Yardımcı hizmetlilerin büyük çoğunluğunun aylık geliri 2.000 TL’ nin altındadır.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tablo 3.1 |  |  |
| *Ankete Katılanlara İlişkin Tanııcı Bilgiler* | |  |
| **Demografik Özellikler** | **Sayı (n)** | **Yüzde %** |
| **Cinsiyet** |  |  |
| • Kadın | 37 | 44,6 |
| • Erkek | 46 | 55,4 |
| Toplam | 83 | 100 |
| **Yaş Grubu** |  |  |
| • 18–24 | 5 | 6,00 |
| • 25–30 | 9 | 10,80 |
| • 31–35 | 13 | 15,70 |
| • 36–40 | 17 | 20,50 |
| • 41 ve üstü | 39 | 47,00 |
| Toplam | 83 | 100 |
| **Eğitim Durumu** |  |  |
| • İlkokul Mezunu | 40 | 48,2 |
| • Ortaokul Mezunu | 19 | 22,9 |
| • Lise mezunu | 23 | 27,7 |
| • Üniversite Mezunu | 1 | 1,2 |
| • Yüksek Lisans-Doktora Mwzunu | 0 | 0 |
| Toplam | 83 | 100 |
| **Mesleki Kıdem Durumu** |  |  |
| • 1–5 yıl | 35 | 42,2 |
| • 6–10 yıl | 14 | 16,9 |
| • 11–15 yıl | 8 | 9,6 |
| • 16–20 yıl | 11 | 13,3 |
| • 21 yıl ve üstü | 15 | 18,1 |
| Toplam | 83 | 100 |
| **Kadro Durumu** |  |  |
| • Kadrolu Hizmetli | 35 | 42,2 |
| • Sözleşmeli /4-C' li | 28 | 33,7 |
| • Geçici İşçi | 20 | 24,1 |
| Toplam | 83 | 100 |
| **Çalışılan okul türü** |  |  |
| •Anaokulu | 25 | 30,1 |
| • İlkokul | 20 | 24,1 |
| • Ortaokul | 27 | 32,5 |
| • Lise | 11 | 13,3 |
| Toplam | 83 | 100 |
| **Bu işe giriş şekliniz** |  |  |
| • Sosyal hizmetler kontenjanından | 38 | 45,8 |
| • Başka kurumların kapatılması sonucu aktarım | 34 | 41 |
| • Normal, sınav kazanarak | 11 | 13,3 |
| Toplam | 83 | 100 |
| **Aldığınız Ücret** |  |  |
| • 1000 TL’ den az | 30 | 36,1 |
| • 1001-2000 TL arası | 46 | 55,4 |
| • 2000 TL ve üstü | 7 | 8,4 |
| Toplam | 83 | 100 |

**3.6. Korelasyon Çözümlemeleri**

Anketle toplanan verilerdeki her bir maddenin bütünle ilgili korelasyonuna bakmak için Scale güvenirlik analizi yapılmıştır. 20 araştırma sorusunun ele alınarak maddenin bütünle olan korelasyonuna bakıldığında, korelasyon değeri 0,3 altında olan madde olmadığı için atılan anket maddesi olmamıştır. 20 araştırma sorusu üzerinden yapılan Scale güvenirlik analizinde, Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .939 olarak bulunmuştur. Maddelerin ortalaması 69,38, standart sapması 16,37 olarak belirlenmiştir.

Örneklemin uygunluğunu tespit için KMO yapılmış, KMO değerinin 0,88 olduğunu görülmüştür. KMO and Bartlett's Testi değeri ,000 olarak çıkmış ve 0,05 ten küçük olduğu için verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma maddenin bütün boyutları itibarıyle ortak varyansını içeren Communalities – Extraction değerlerine bakılmış, burada 0,50 den küçük değerlerdeki maddeler değerlendirmeden çıkartılmıştır (Ek 2:M6, M9, M16).

Kalan 17 araştırma sorusu üzerinden yapılan Scale güvenirlik analizinde, Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı .935 olarak bulunmuş, maddelerin ortalaması 59,3133, standart sapması 14,35434 olarak bulunmuştur. KMO değerinin ,877 olduğunu görülmüştür. Communalities – Extraction değerlerine bakılmış, burada 0,50 den küçük değerde madde olmadığı için madde çıkartma yapılmamıştır.

17 sorunun üç alt boyutta olduğu görülmüştür. Birinci boyutun toplam öz değeri 8,626 olup, açıklanması gerekenin % 50,74 ünü , ikinci boyutun öz değeri 1,66 olup, açıklanması gerekenin % 9,76 sını, üçüncü boyutun toplam öz değeri 1,308 olup, açıklanması gerekenin % 7,69 unu açıklamaktadır. Toplamda açıkladıkları oran, açıklanması gerekenin % 68,2sidir. Rotated Component Matrix(a) analizinde birinci sütun mutlak değerlerinin tüm sütunlara göre büyük olması gerekirken, iki maddenin (Ek 2: M5, M17) duruma aykırı olduğu görülmüş ve bu maddeler değerlendirmeden çıkartılmıştır.

|  |  |
| --- | --- |
| Tablo 3.2 |  |
| *Ankete Scale Analizi Sonucu* |  |
| **ReliabilityStatistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,939 | 15 |

15 soru üzerinden yapılan scale analizi sonucu Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı ,939 (Tablo 3.2), maddelerin ortalaması 52,5663, standart sapması 13,107 olarak bulunmuştur (Tablo 3.3).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tablo 3.3 |  |  |  |
| *Ankete Scale Analizi Sonucu* | |  |  |
| **ScaleStatistics** | | | |
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 52,56626506 | 171,8095798 | 13,10761534 | 15 |

KMO’su ,895olan, 15 soruyla toplamda açıklanması gerekenin % 70,145’ini açıklanabilmektedir. Araştırma soruları üç alt boyutta toplanmıştır. Boyutlar incelendiğinde, değerler arasında, 01’ den büyük fark gözlenen bir araştırma maddesinin (M8 hem birinci, hem de ikinci alt boyutla ilişkili) bilişik madde olduğu görülmüştür.

15 araştırma sorusu üç alt boyutta toplanmıştır. Birinci alt boyutta, işin ve iş yerinin çalışanlara etkisini ölçebilecek özelliklere sahip altı (M10, M7, M12, M2, M1, M11), ikinci alt boyutta, çalışanların iş ve iş ortamından beklentilerini ölçebilecek özelliklere sahip beş (M15, M13, M14, M8, M20), üçüncü alt boyutta, çalışanların okul yönetiminden beklentilerini ölçebilecek özelliklere sahip dört (M4, M18, M3, M19) araştırma sorusu yer almaktadır (Tablo 3.4).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tablo 3.4 |  |  |  |
| *Factor Analizi Sonuçları* | |  |  |
| **Total VarianceExplained** | | | |
| Component | InitialEigenvalues | | |
| Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 8,213 | 54,751 | 54,751 |
| 2 | 1,266 | 8,441 | 63,191 |
| 3 | 1,043 | 6,953 | 70,145 |
| 4 | 0,839 | 5,593 | 75,738 |
| 5 | 0,748 | 4,990 | 80,728 |
| 6 | 0,542 | 3,614 | 84,342 |
| 7 | 0,460 | 3,068 | 87,409 |
| 8 | 0,385 | 2,566 | 89,975 |
| 9 | 0,318 | 2,122 | 92,097 |
| 10 | 0,298 | 1,985 | 94,082 |
| 11 | 0,229 | 1,530 | 95,612 |
| 12 | 0,196 | 1,309 | 96,920 |
| 13 | 0,180 | 1,199 | 98,120 |
| 14 | 0,163 | 1,084 | 99,204 |
| 15 | 0,119 | 0,796 | 100,000 |

Toplam hesaplaması yapılarak karşılaştırmalı analize geçilmiştir.

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**BULGULAR VE YORUMLAR**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Araştırma Sorularına Verilen Yanıtların Frekansları ve Yüzdeleri* | | | | | | |  |  |  |
|  | | | | | | | | | |
| MESLEĞİMDEN | | | | | (1) Hiç memnun değilim | (2) Memnun değilim | (3) Kararsızım | (4) Memnunum | (5) Çok memnunum |
| **N-%** | **N-%** | **N-%** | **N-%** | **N-%** |
| 1 | İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | | | 8-9,6 | 5-6,0 | 7-8,4 | **45-54,2** | 18-21,7 |
| 2 | İşimin toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından | | | | 8-9,6 | 11-13,3 | 15-18,1 | **33-39,8** | 16-19,3 |
| 3 | Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından | | | | 5-6,0 | 7-8,4 | 16-19,3 | **41-49,4** | 14-16,9 |
| 4 | Yöneticinin, karar alırken çalışanların fikrini alması bakımından | | | | 7-8,4 | 13-15,7 | 17-20,5 | **36-43,4** | 10-12,0 |
| 5 | İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | | | | 11-13,3 | 6-7,2 | 6-7,2 | **39-47,0** | 21-25,3 |
| 6 | Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden | | | | 5-6,0 | 4-4,8 | 7-8,4 | **41-49,4** | 26-31,3 |
| 7 | Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden | | | | 3-3,6 | 13-15,7 | 15-18,1 | **30-36,1** | 22-26,5 |
| 8 | İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden | | | | 8-9,6 | 8-9,6 | 22-26,5 | **32-38,6** | 13-15,7 |
| 9 | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden | | | | 15-18,1 | 16-19,3 | 10-12,0 | **32-38,6** | 10-12,0 |
| 10 | Terfi imkanının olması yönünden | | | | 11-13,3 | 12-14,5 | 18-21,7 | **29-34,9** | 13-15,7 |
| 11 | Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden | | | | 7-8,4 | 12-14,5 | 15-18,1 | **35-42,2** | 14-16,9 |
| 12 | Çalışma şartları yönünden | | | | 8-9,6 | 11-13,3 | 7-8,4 | **40-48,2** | 17-20,5 |
| 13 | Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden | | | | 5-6,0 | 5-6,0 | 7-8,4 | **42-50,6** | 24-28,9 |
| 14 | Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden | | | | 9-10,8 | 10-12,0 | 17-20,5 | **31-37,3** | 16-19,3 |
| 15 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden | | | | 6-7,2 | 4-4,8 | 14-16,9 | **44-53,0** | 15-18,1 |
| 16 | Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden | | | | 10-12,0 | 15-18,1 | 25-30,1 | **27-32,5** | 6-7,2 |
| 17 | Birlikte iş yatığımız kişilerin yetersiz olmasından dolayı, daha çok çalışmak zorunda kalmam yönünden | | | | 13-15,7 | 14-16,9 | 21-25,3 | **21-25,3** | 14-16,9 |
| 18 | Yöneticilerin, çalışanlarının hislerini, duygularını önem vermesi bakımından | | | | 12-14,5 | 15-18,1 | 16-19,3 | **26-31,3** | 14-16,9 |
| 19 | Çalıştığım kurumda işin çok fazla olması yönünden | | | | 17-20,5 | 13-15,7 | 11-13,3 | **32-38,6** | 10-12,0 |
| 20 | İş yerimde kendimi huzurlu ve güvenli hissetmem bakımından | | | | 7-8,4 | 5-6,0 | 11-13,3 | **34-41,0** | 26-31,3 |

Tablo 4.1’ e baktığımızda yardımcı hizmetlilerin anket sorularına verdikleri yanıtların çoğunluğunu “memnunum” oluşturmaktadır. İkinci olarak da “çok memnunum” gelmektedir. Genel anlamda okullarda çalışan yardımcı hizmetliler işinden memnundurlar.

**4.1. T –Testi**

**4.1.1 Cinsiyet Analizi**

Karşılaştırma yapılacak özellik sayısı iki olduğundan dolayı işlem t- testine tabi tutulmuştur. Cinsiyetle ilgili istatistik sonuçları Tablo 4.2 ve Tablo 4.3 de verilmiştir. kadınların ortalaması 53,54, erkeklerin ortalaması 51,37 olmuştur (Tablo 4.2).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.2 |  |  |  |
| *T-Testi Cinsiyet Analizi* | |  |  |
| **Group Statistics** | | | |
|  | CİNSİYET | N | Mean |
|  | KADIN | 37 | 53,541 |
|  | ERKEK | 45 | 51,378 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.3 | |  |  |  |  |  |
| *T-Testi Cinsiyet Analizi* | | |  |  |  |  |
| **Independent Samples Test** | | | | | | |
|  | Levene's Test forEquality of Variances | | | t-test forEquality of Means | | |
|  |  | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) |
|  |  | Lower | Upper | Lower | Upper | Lower |
|  | Equalvariancesassumed | 4,809 | 0,031 | 0,745 | 80,000 | 0,458 |
|  | Equalvariances not assumed |  |  | 0,772 | 77,611 | 0,442 |

Tablo 4.3 de görüldüğü gibi, Sig. (2-tailed) değeri , 458 ile 442 dir. Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin cinsiyet değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, p<0,05 anlamlılık düzeyinde, anlamlı düzeyde fark yoktur. Kadınlar ve erkekler iş doyumu hakkında benzer düşünmekte ve benzer şeyler hissetmektedirler.

**4.2. Oneway-ANOVA Testi**

**4.2.1. Yaş Analizi**

Karşılaştırma yapılacak özellik sayısı ikiden fazla olduğundan dolayı tek yönlü varyans analizi ANOVA LSD testine tabi tutulmuştur.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.4 |  |  |  |  |  |
| *Anova Yaş Testi Analizi* | |  |  |  |  |
| TOPLAM |  |  |  |  |  |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 493,802 | 4 | 123,450 | 0,708 | 0,589 |
| Within Groups | 13594,584 | 78 | 174,290 |  |  |
| Total | 14088,386 | 82 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.5 |  |  |  |  |  |  |
| *Anova-LSD Yaş Testi Analizi* | | |  |  |  |  |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| Dependen tVariable: TOPLAM | | |  |  |  |  |
| LSD |  |  |  |  |  |  |
| (I) YAŞINIZ | (J) YAŞINIZ | MeanDifference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% ConfidenceInterval | |
|  |  | LowerBound | UpperBound | LowerBound | UpperBound | LowerBound |
| 18-24 YAŞ | 25-30 YAŞ | 5,17778 | 7,36365 | 0,484 | -9,4821 | 19,8377 |
|  | 31-35 YAŞ | -1,44615 | 6,94729 | 0,836 | -15,2771 | 12,3848 |
|  | 36-40 YAŞ | -0,83529 | 6,71642 | 0,901 | -14,2066 | 12,5361 |
|  | 41 VE ÜSTÜ YAŞ | 3,55385 | 6,27111 | 0,573 | -8,9310 | 16,0387 |
| 25-30 YAŞ | 18-24 YAŞ | -5,17778 | 7,36365 | 0,484 | -19,8377 | 9,4821 |
|  | 31-35 YAŞ | -6,62393 | 5,72472 | 0,251 | -18,0210 | 4,7731 |
|  | 36-40 YAŞ | -6,01307 | 5,44223 | 0,273 | -16,8477 | 4,8216 |
|  | 41 VE ÜSTÜ YAŞ | -1,62393 | 4,88206 | 0,740 | -11,3434 | 8,0955 |
| 31-35 YAŞ | 18-24 YAŞ | 1,44615 | 6,94729 | 0,836 | -12,3848 | 15,2771 |
|  | 25-30 YAŞ | 6,62393 | 5,72472 | 0,251 | -4,7731 | 18,0210 |
|  | 36-40 YAŞ | 0,61086 | 4,86407 | 0,900 | -9,0728 | 10,2945 |
|  | 41 VE ÜSTÜ YAŞ | 5,00000 | 4,22798 | 0,241 | -3,4173 | 13,4173 |
| 36-40 YAŞ | 18-24 YAŞ | 0,83529 | 6,71642 | 0,901 | -12,5361 | 14,2066 |
|  | 25-30 YAŞ | 6,01307 | 5,44223 | 0,273 | -4,8216 | 16,8477 |
|  | 31-35 YAŞ | -0,61086 | 4,86407 | 0,900 | -10,2945 | 9,0728 |
|  | 41 VE ÜSTÜ YAŞ | 4,38914 | 3,83683 | 0,256 | -3,2494 | 12,0277 |
| 41 VE ÜSTÜ YAŞ | 18-24 YAŞ | -3,55385 | 6,27111 | 0,573 | -16,0387 | 8,9310 |
|  | 25-30 YAŞ | 1,62393 | 4,88206 | 0,740 | -8,0955 | 11,3434 |
|  | 31-35 YAŞ | -5,00000 | 4,22798 | 0,241 | -13,4173 | 3,4173 |
|  | 36-40 YAŞ | -4,38914 | 3,83683 | 0,256 | -12,0277 | 3,2494 |

Tablo 4.4 de göründüğü gibi, Sig., 589 dur. Tablo 4.5 ile birlikte değerlendirdiğimizde, yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin yaş değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, p<0,05 anlamlılık düzeyinde, anlamlı düzeyde fark yoktur.

**4.2.2. Eğitim Durumu Analizi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.6 |  |  |  |  |  |
| *Anova Eğitim Durumu Testi Analizi* | | |  |  |  |
| TOPLAM |  |  |  |  |  |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 7,583 | 2 | 3,792 | 0,022 | 0,979 |
| Within Groups | 13894,514 | 79 | 175,880 |  |  |
| Total | 13902,098 | 81 |  |  |  |

Tablo 4.6 de göründüğü gibi, Sig.değeri, 979 dur. Tablo 4.7 ile birlikte değerlendirildiğinde; yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin öğrenim durumları değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, p<0,05 anlamlılık düzeyinde, Sig.değeri 0,05 ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde fark yoktur.

Yardımcı hizmetlilerin eğitim durumları onların iş doyumları anlamında, aldıkları ücrette anlamlı etki sağlamamaktadır. İş ortamlarında kişisel davranış farklarının dışında aynı işleri yaklaşık aynı davranışlarla yapmaktadırlar. Yardımcı hizmetliler işlerinden ziyade aldıkları ücrete odaklanmaktadırlar. Ücretin değişmediğini gören iş görenler “sonuçta aynı ücreti alıyoruz” diye çalışma, görev bilinçleri zayıflamaktadır. Yardımcı hizmetlilerin çoğu “Sosyal Hizmetler ve Aile İl Müdürlüklerin”den usulen yapılan, kendi aralarındaki seçme sınavlarıyla alındığı için işe giriş çabaları, istekleri fazla olmamaktadır. Bu da onların mesleğe girişlerini tepside sunma olarak algılamalarını sağlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın, mevzuat açısından da yardımcı hizmetlilerin iş tanımları açısından bir açıklamaları olmayıp, “yardımcı hizmetliler müdürün verdiği işleri yapar” demekle görev tanımını muallakta bırakıp, okul müdürünün kontrolüne bırakmaktadır. Uygulama bu yüzden farklılaşmaktadır.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.7 |  |  |  |  |  |  |
| *Anova-LSD Eğitim Durumu Testi Analizi* | | | |  |  |  |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| Dependent Variable: TOPLAM | | |  |  |  |  |
| LSD |  |  |  |  |  |  |
| (I) EĞİTİMDURUMUNUZ | (J) EĞİTİMDURUMUNUZ | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|  |  | LowerBound | UpperBound | LowerBound | UpperBound | LowerBound |
| İLKOKUL | ORTAOKUL | 0,58947 | 3,69511 | 0,874 | -6,7655 | 7,9444 |
|  | LİSE | -0,24348 | 3,47044 | 0,944 | -7,1512 | 6,6643 |
| ORTAOKUL | İLKOKUL | -0,58947 | 3,69511 | 0,874 | -7,9444 | 6,7655 |
|  | LİSE | -0,83295 | 4,11142 | 0,840 | -9,0165 | 7,3506 |
| LİSE | İLKOKUL | 0,24348 | 3,47044 | 0,944 | -6,6643 | 7,1512 |
|  | ORTAOKUL | 0,83295 | 4,11142 | 0,840 | -7,3506 | 9,0165 |

**4.2.3. Kıdem Durumu Analizi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.8 |  |  |  |  |  |
| *Anova Kıdem Durumu Testi Analizi* | | |  |  |  |
| TOPLAM |  |  |  |  |  |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 1233,664 | 4 | 308,416 | 1,871 | 0,124 |
| Within Groups | 12854,721 | 78 | 164,804 |  |  |
| Total | 14088,386 | 82 |  |  |  |

Kıdem durumu ANOVA LSD testi ile ilgili istatistik sonuçları tablo 4.8 ve tablo 4.9’ da verilmiştir. Çoklu karşılaştırmada LSD deki Sig.değeri ,023 tür.

Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin kıdem durumları değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, p<0,05 anlamlılık düzeyinde, varyans analizi değerlerine göre anlamlı düzeyde fark görülmemekte (Tablo 4.8), ancak çoklu karşılaştırmada LSD deki Sig.değeri 0,05 ten küçük olduğu için, 1-5 yıl kıdeme sahip olanlarla, 20 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı fark vardır (Tablo 4.9).

Yardımcı hizmetlilerin kıdemleri arttıkça iş monotonluğu ve iş heyecanının azalması sonucu yaptıkları işlerden doyumları düşmektedir. Yeni işe girenler kendilerini kabul ettirmek ve sabit, daha güvenceli bir iş sahibi olduklarını düşünerek yaptıkları işten doyum almaktadırlar.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.9 |  |  |  |  |  |  |
| *Anova-LSD Kıdem Testi Analizi* | | |  |  |  |  |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| Dependent Variable: TOPLAM | |  |  |  |  |  |
| LSD |  |  |  |  |  |  |
| (I) KIDEMİNİZ | (J) KIDEMİNİZ | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|  |  | Lower Bound | Uppe rBound | Lower Bound | Upper Bound | Lower Bound |
| 1-5 YIL | 6-10 YIL | 5,35714 | 4,05961 | 0,191 | -2,7249 | 13,4392 |
|  | 11-15 YIL | -1,26786 | 5,03083 | 0,802 | -11,2835 | 8,7477 |
|  | 16-20 YIL | 6,40260 | 4,43744 | 0,153 | -2,4317 | 15,2369 |
|  | 20 YIL VE ÜSTÜ | **9,19048\*** | 3,96177 | **0,023** | 1,3032 | 17,0778 |
| 6-10 YIL | 1-5 YIL | -5,35714 | 4,05961 | 0,191 | -13,4392 | 2,7249 |
|  | 11-15 YIL | -6,62500 | 5,68966 | 0,248 | -17,9522 | 4,7022 |
|  | 16-20 YIL | 1,04545 | 5,17242 | 0,840 | -9,2520 | 11,3429 |
|  | 20 YIL VE ÜSTÜ | 3,83333 | 4,77060 | 0,424 | -5,6642 | 13,3309 |
| 11-15 YIL | 1-5 YIL | 1,26786 | 5,03083 | 0,802 | -8,7477 | 11,2835 |
|  | 6-10 YIL | 6,62500 | 5,68966 | 0,248 | -4,7022 | 17,9522 |
|  | 16-20 YIL | 7,67045 | 5,96512 | 0,202 | -4,2052 | 19,5461 |
|  | 20 YIL VE ÜSTÜ | 10,45833 | 5,62027 | 0,067 | -0,7308 | 21,6474 |
| 16-20 YIL | 1-5 YIL | -6,40260 | 4,43744 | 0,153 | -15,2369 | 2,4317 |
|  | 6-10 YIL | -1,04545 | 5,17242 | 0,840 | -11,3429 | 9,2520 |
|  | 11-15 YIL | -7,67045 | 5,96512 | 0,202 | -19,5461 | 4,2052 |
|  | 20 YIL VE ÜSTÜ | 2,78788 | 5,09599 | 0,586 | -7,3575 | 12,9332 |
| 20 YIL VE ÜSTÜ | 1-5 YIL | **-9,19048\*** | 3,96177 | **0,023** | -17,0778 | -1,3032 |
|  | 6-10 YIL | -3,83333 | 4,77060 | 0,424 | -13,3309 | 5,6642 |
|  | 11-15 YIL | -10,45833 | 5,62027 | 0,067 | -21,6474 | 0,7308 |
|  | 16-20 YIL | -2,78788 | 5,09599 | 0,586 | -12,9332 | 7,3575 |

**4.2.4. Kadro Durumu Analizi**

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi, varyans analizi Sig.değeri ,059 dur. Çoklu karşılaştırmada LSD deki Sig.değeri ,026 dır (Tablo 4.11).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.10 |  |  |  |  |  |
| *Anova Kadro Durumu Testi Analizi* | | |  |  |  |
| TOPLAM |  |  |  |  |  |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 963,410 | 2 | 481,705 | 2,936 | 0,059 |
| Within Groups | 13124,976 | 80 | 164,062 |  |  |
| Total | 14088,386 | 82 |  |  |  |

Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin kadro durumları değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, p<0,05 anlamlılık düzeyinde, LSD deki Sig.değeri 0,05’ ten küçük olduğu için, kadrolularla sözleşmeli / 4-C’liler arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı fark vardır. Kadrolularla sözleşmeli / 4-C’liler arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı fark, sözleşmelilerin lehinedir. Sözleşmelilerin iş doyum düzeyi, kadroluların iş doyum düzeyine göre daha yüksektir.

Yardımcı hizmetlilerden kadrolu olanlar, yaptıkları işi kanıksıyorlar, yaptıkları işler onlara monoton geliyor. Sözleşmeli / 4-C’li ler ise işe kadrolulara göre daha geç girmiş olduklarından, kıdem yönüyle daha düşükler ve başka işlerden geçtikleri yeni işlerinde kendilerine bir yer arıyorlar.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.11 |  |  |  |  |  |  |
| *Anova-LSD Kadro Testi Analizi* | | |  |  |  |  |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| DependentVariable: TOPLAM | |  |  |  |  |  |
| LSD |  |  |  |  |  |  |
| (I)KADRO DURUMU | (J)KADRO DURUMU | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|  |  | Lower Bound | Upper Bound | Lower Bound | Upper Bound | Lower Bound |
| KADROLU | SÖZLEŞMELİ/4-C'Lİ | **-7,44550\*** | 3,28083 | **0,026** | -13,9746 | -0,9164 |
|  | GEÇİCİ İŞÇİ | -5,99048 | 3,53553 | 0,094 | -13,0264 | 1,0455 |
| SÖZLEŞMELİ/4-C'Lİ | KADROLU | **7,44550\*** | 3,28083 | **0,026** | 0,9164 | 13,9746 |
|  | GEÇİCİ İŞÇİ | 1,45503 | 3,72678 | 0,697 | -5,9615 | 8,8715 |
| GEÇİCİ İŞÇİ | KADROLU | 5,99048 | 3,53553 | 0,094 | -1,0455 | 13,0264 |
|  | SÖZLEŞMELİ/4-C'Lİ | -1,45503 | 3,72678 | 0,697 | -8,8715 | 5,9615 |

**4.2.5. Okul Türü Durumu Analizi**

Okul Türü durumu ANOVA - LSD testi ile ilgili istatistik sonuçları Tablo 4.12 ve Tablo 4. 13’de verilmiştir.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.12 |  |  |  |  |  |
| *Anova Okul Türü Durumu Testi Analizi* | | |  |  |  |
| TOPLAM |  |  |  |  |  |
|  | Sum of Squares | df | MeanSquare | F | Sig. |
| BetweenGroups | 560,733 | 3 | 186,911 | 1,092 | 0,358 |
| WithinGroups | 13527,652 | 79 | 171,236 |  |  |
| Total | 14088,386 | 82 |  |  |  |

Tablo 4.12 de göründüğü gibi, Sig.değeri ,358 dir. LSDSig. değerlerinde ki fark da 0,05 ten büyük olduğu için; yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin okul türü durumları değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, p<0,05 anlamlılık düzeyinde, anlamlı düzeyde fark yoktur.

Yardımcı hizmetliler hangi türdeki okulda çalışırlarsa çalışsınlar genelde yaptıkları işler birbirine benzemektedir. Değişen sadece bina şekilleri vb.’dir.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.13 |  |  |  |  |  |  |
| *Anova-LSD Okul Türü Testi Analizi* | | |  |  |  |  |
| **MultipleComparisons** | | | | | | |
| DependentVariable: TOPLAM | |  |  |  |  |  |
| LSD |  |  |  |  |  |  |
| (I) OKULTÜRÜ | (J) OKULTÜRÜ | MeanDifference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% ConfidenceInterval | |
|  |  | LowerBound | UpperBound | LowerBound | UpperBound | LowerBound |
| ANAOKULU | İLKOKUL | 3,22000 | 3,92572 | 0,415 | -4,5939 | 11,0339 |
|  | ORTAOKUL | 5,89778 | 3,63201 | 0,108 | -1,3316 | 13,1271 |
|  | LİSE | 6,48364 | 4,73459 | 0,175 | -2,9403 | 15,9076 |
| İLKOKUL | ANAOKULU | -3,22000 | 3,92572 | 0,415 | -11,0339 | 4,5939 |
|  | ORTAOKUL | 2,67778 | 3,86055 | 0,490 | -5,0065 | 10,3620 |
|  | LİSE | 3,26364 | 4,91210 | 0,508 | -6,5137 | 13,0409 |
| ORTAOKUL | ANAOKULU | -5,89778 | 3,63201 | 0,108 | -13,1271 | 1,3316 |
|  | İLKOKUL | -2,67778 | 3,86055 | 0,490 | -10,3620 | 5,0065 |
|  | LİSE | 0,58586 | 4,68070 | 0,901 | -8,7309 | 9,9026 |
| LİSE | ANAOKULU | -6,48364 | 4,73459 | 0,175 | -15,9076 | 2,9403 |
|  | İLKOKUL | -3,26364 | 4,91210 | 0,508 | -13,0409 | 6,5137 |
|  | ORTAOKUL | -0,58586 | 4,68070 | 0,901 | -9,9026 | 8,7309 |

**4.2.6. İşe Giriş Durumu Analizi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.14 |  |  |  |  |  |
| *Anova İşe Giriş Şekli Durumu Testi Analizi* | | |  |  |  |
| TOPLAM |  |  |  |  |  |
|  | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 381,784 | 2 | 190,892 | 1,084 | 0,344 |
| Within Groups | 12851,374 | 73 | 176,046 |  |  |
| Total | 13233,158 | 75 |  |  |  |

Tablo 4.14 ve Tablo 4.15 da göründüğü gibi, Anova Sig.değeri ,344 tür. *LSD*Sig. değerlerinde ki fark da 0,05 ten büyük olduğu için; yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin işe giriş durumları değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, *p*<0,05 anlamlılık düzeyinde, anlamlı düzeyde fark yoktur.

Yardımcı hizmetlilerin işe girişlerinde, kendilerine ait özel bir çabalarının olmadığı düşünülebilir. Bunlar ciddi bir sınav, kendilerini kabul ettirme girişiminde bulunmuyorlar. Sadece kendilerine yakın kişiler arasından seçiliyorlar. Hele bu Sosyal Hizmetler İl Müdürlüklerinden gelen kişiler olduğunda, işe girişleri neredeyse garanti gibi oluyor. Bu kişilerin odaklandıkları tek nokta yapacakları işi aza indirmek, alacakları ücreti yukarıya çekmek olmaktadır.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.15 |  |  |  |  |  |  |
| *Anova-LSD İşe Giriş Şekli Testi Analizi* | | |  |  |  |  |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| DependentVariable: TOPLAM | |  |  |  |  |  |
| LSD |  |  |  |  |  |  |
| (I) İŞ EGİRİŞ ŞEKLİ | (J) İŞE GİRİŞ ŞEKLİ | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% ConfidenceInterval | |
|  |  | LowerBound | UpperBound | LowerBound | UpperBound | LowerBound |
| SOSYAL HİZMETLERDEN | BAŞKA KURUMDAN | 1,17173 | 3,29496 | 0,723 | -5,3951 | 7,7386 |
|  | SINAVLA | 6,74064 | 4,60239 | 0,147 | -2,4319 | 15,9132 |
| BAŞKA KURUMDAN | SOSYAL HİZMETLERDEN | -1,17173 | 3,29496 | 0,723 | -7,7386 | 5,3951 |
|  | SINAVLA | 5,56891 | 4,65651 | 0,236 | -3,7115 | 14,8493 |
| SINAVLA | SOSYAL HİZMETLERDEN | -6,74064 | 4,60239 | 0,147 | -15,9132 | 2,4319 |
|  | BAŞKA KURUMDAN | -5,56891 | 4,65651 | 0,236 | -14,8493 | 3,7115 |

**4.2.7. Aylık Gelir Durumu Analizi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.16 |  |  |  |  |  |
| *Anova Aylık Gelir Durumu Testi Analizi* | | |  |  |  |
| TOPLAM |  |  |  |  |  |
|  | Sum of Squares | *Df* | Mean Square | *F* | Sig. |
| Between Groups | 1659,220 | 2 | 829,610 | 5,407 | 0,006 |
| Within Groups | 12121,524 | 79 | 153,437 |  |  |
| Total | 13780,744 | 81 |  |  |  |

Tablo 4.16 ve Tablo 4.17 da görüldüğü gibi, Anova analizi Sig.değeri 0,006, LSD deki Sig.değeri 0,002 dir.

Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin aylık gelir durumları değişkenini dikkate aldığımızda iş doyumu anlamında, *p*<0,05 anlamlılık düzeyinde, aylık geliri 1000-TL den az olanlarla, aylık geliri1001-2000-TL arası olanlar arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı fark vardır. Fark 1000 TL’den az geliri olan çalışanların lehinedir. Aylık geliri 1000 TL’ den az olan çalışanların iş doyumu, aylık geliri 1001-2000-TL olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Yardımcı hizmetlilerde aylık geliri 1000 TL’den az olan kişiler, başka kurumlardan gelmiş kişilerdir. Yani bu kişiler sözleşmeli /4-C’likişilerdir. Bunlar henüz iş güvencesini sağladıklarını düşünmezler. 1001-2000 TL ücret alan kişiler ise kadrolu yardımcı hizmetlilerdir. Bunlar işlerini kanıksamışlar ve diğerlerine göre psikolojik yönden diğerlerinden daha rahat kişilerdir. Bu kişiler iş güvencesi, işte kalma yönüyle sözleşmelilere göre daha güvencede hissetmektedirler.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tablo 4.17 |  |  |  |  |  |  |
| *Anova-LSDAylık Gelir Durumu Testi Analizi* | | |  |  |  |  |
| **Multiple Comparisons** | | | | | | |
| DependentVariable: TOPLAM | |  |  |  |  |  |
| LSD |  |  |  |  |  |  |
| (I) AYLIK GELİR | (J) AYLIK GELİR | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|  |  | Lower Bound | Upper Bound | Lower Bound | Upper Bound | Lower Bound |
| 1000 TL'DEN AZ | 1001 TL/2000-TL | **9,60000\*** | 2,91964 | 0,002 | 3,7886 | 15,4114 |
|  | 2001 TL VE ÜSTÜ | 5,99048 | 5,19944 | 0,253 | -4,3587 | 16,3397 |
| 1001 TL/2000 TL | 1000 TL'DEN AZ | **-9,60000\*** | 2,91964 | 0,002 | -15,4114 | -3,7886 |
|  | 2001 TL VE ÜSTÜ | -3,60952 | 5,03282 | 0,475 | -13,6271 | 6,4081 |
| 2001 TL VE ÜSTÜ | 1000 TL'DEN AZ | -5,99048 | 5,19944 | 0,253 | -16,3397 | 4,3587 |
|  | 1001 TL/2000 TL | 3,60952 | 5,03282 | 0,475 | -6,4081 | 13,6271 |

**BEŞİNCİ BÖLÜM**

**TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

**5.1. Tartışma**

1. Milli Eğitim sistemi içerisinde görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin “cinsiyetleri” dikkate alındığında mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığına bakılmış ve anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür. Kadınlar ve erkekler iş doyumuna ilişkin benzer düşündükleri ve benzer şeyler hissettikleri düşünülmektedir.

Yardımcı hizmetlilerin yaptıkları işin özelliklerine bakıldığında bazen güç gerektiren işlerin olduğu düşünülmüştür. Anlamlı farkın olmayışının nedeni, araştırmanın merkezi bir ilçede yapılmış olması; kadınların bulundukları okullarda aynı zamanda erkek hizmetlilerin de çalıştığı, iş bölümü gereği kendi yapılarına uygun görevler verilmiş olabileceği olabilir. Ayrıca bazı kadınların ana okullarında çalışmalarından dolayı kendi yapılarına uygun işler yaptıklarından olabilir. Okulda tek başına çalışan bir kadın hizmetlinin sabah erken saatte tek başına okula gelip, okulu açıp, kömürle çalışan bir kalorifer kazanına kömür atmak durumunda olduğunu ve ya okula gelen ağır malzemeleri taşıma durumunda olmalarını göz önünde bulundurursak erkeklerle kadınlar arasında anlamlı fark beklemek mantıklıdır.

2. Milli Eğitim sistemi içerisinde görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin “yaşları” dikkate alındığında, anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür. Hizmetlilerin yaşlarının artmasıyla bedenen yorgunluk durumunun artacağı düşünülmüştür. Fark olmaması çalışanların zamanla işlerinde uzmanlaşması sonucu işin zorluklarıyla başa çıkabilme becerisini geliştirmesinden kaynaklanıyor olabilir.

3. Milli Eğitim sistemi içerisinde görev yapmakta olan Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin “eğitim durumlarına” göre anlamlı düzeyde fark yoktur. Yardımcı hizmetlilerin % 48,2’si ilkokul mezunu, % 22,9’u ortaokul mezunu, % 27,7’si lise mezunu, % 1,2’si üniversite mezunudur. Yüksek Lisans-Doktora mezunu hiç yoktur. Yoğunluk ilkokul mezunlarındadır. İlkokul , ortaokul ve lise mezunları iş doyumu konusunda birbirlerine benzer düşünmektedirler.

4. Milli Eğitim sistemi içerisinde görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin “kıdem durumları” değişkeni dikkate alındığında: 1-5 yıl kıdemi olanlarla, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdemi olanlar arasında anlamlı düzeyde fark yoktur. 1-5 yıl kıdeme sahip olanlarla, 20 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı fark vardır. Bunun sebebi, kıdemi düşük olan çalışanların çoğunun geçici ve ya başka kurumlardan geçen çalışanlar olması olabilir. Geçici çalışanlar bu işlerinden önce ya işsiz ya da daha olumsuz koşullardaki işlerde çalışıyor olabilirler. Sözleşmeli çalışanlar ise genelde diğer kurumların işçi statüsünde çalışan kişiler olup, özlük ve ekonomik hakları korunarak okullara yardımcı hizmetli yapılmışlardır. Bu çalışanların önceki iş koşulları şimdiki iş koşullarından daha zor olabilir. Yeni iş ortamıyla önceki durumlarını karşılaştırdıkları için okullardaki iş doyum düzeylerinin daha yüksek olabileceği düşünülmektedir.

5. Milli Eğitim sistemi içerisinde görev yapmakta olan yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin “kadro durumları” değişkenini dikkate aldığımızda: kadrolular ile geçiciler arasında ve sözleşmeli /4-C ‘liler ile geçiciler arasında anlamlı düzeyde fark yoktur. Ancak kadrolular sözleşmeli / 4-C’liler arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı fark vardır. Sözleşmelilerin iş doyum düzeyi, kadroluların iş doyum düzeyine göre daha yüksektir. Geçici yardımcı hizmetliler, işleri devam ettiği sürece memnundurlar. Ancak iş güvenceleri olmadığı için de geleceğe emin bakma durumları yoktur. Kadrolular genelde sosyal hizmetlerden gelen kendilerine tanınan hakları kullanarak işe girmiş olan kişilerdir. İşe giriş şekilleri ve çalışma ortamları genelde aynı standart üzeredir. Sözleşmeli / 4-C’liler ise okul ortamına başka kurumlardan gelen kişilerdir. Diğer kurumlarda mevsimlik ve ya daimi işçi olan kişiler, okul ortamında daha uygun çalışma koşullarında sürekli olarak çalışmaktadırlar. Memnuniyetin nedeni bu olabilir. Aslında aynı işi yapmalarına rağmen, sözleşmelilerin ücretleri kadrolulardan oldukça düşüktür. Ücret konusunda sürekli beklenti içerisindedirler.

6. Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin “okul türü durumlarına” göre, anlamlı düzeyde fark yoktur. Hizmetlilerin çalıştıkları okulların (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise, meslek lisesi) fiziki yapılarına ve çalışma şartlarına bakıldığında, birbirine benzedikleri görülür. Hizmetliler her okulda benzer işleri yapmaktadırlar. Anlamlı bir farkın olmayışı bundan dolayı olabilir.

7. Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin “işe giriş durumlarına” göre anlamlı düzeyde fark yoktur. İşe giriş şekli ne olursa olsun, tüm yardımcı hizmetlilerin iş doyumları birbirine benzemektedir. İşe girişteki kolaylıkların, fırsat farklılıklarının ve bunlardan kaynaklı beklentilerin farklı olabileceği düşüncesiyle anlamlı fark olabileceği düşünülmüştür.

8. Yardımcı hizmetlilerin iş doyumuna ilişkin “aylık gelir durumları” değişkeni dikkate alındığında, aylık geliri 1000 TL den az olanlar ile aylık geliri 2001 TL ve üstü olan hizmetliler arasında, aynı zamanda aylık geliri 2001 TL ve üstü olan hizmetlilerle aylık geliri 1001-2000 TL arası olanlar arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı düzeyde fark yoktur. Aylık geliri 1000 TL den az olanlarla, aylık geliri 1001-2000 TL arası olanlar arasında iş doyumuna ilişkin anlamlı fark vardır. Fark 1000 TL den az geliri olan çalışanların lehinedir. Aylık geliri 1000-TL den az olan çalışanların iş doyumu, aylık geliri1001-2000-TL olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Aylık geliri 1000-TL den az olanlar genelde geçici kadro ile çalışanlar, aylık geliri1001-2000-TL arası olanlar ise sözleşmeli / 4-C’li çalışanlardır. Geçici olanların önceki iş durumları mevcut durumdan daha kötü durumda olduğu düşünülmektedir. O yüzden beklentileri düşük ve memnuniyetleri yüksektir. İş doyumlarının, önceki ve şimdiki durumlarıyla karşılaştırma sonucu oluştuğu düşünülmektedir. Sözleşmeli olanların ise özelleştirmeler sonucu kurum değiştirdikleri için, biraz da zoraki olarak bu kurumlara geçmek durumunda kalmışlardır. Birlikte çalıştıkları kadrolularla aynı işi yapmaktadırlar. Ancak kadrolulardan oldukça düşük ücret almaktadırlar. Kendilerini genelde kadrolularla kıyaslamaktadırlar. Ücret artışı konusunda yetkililerden sürekli beklenti içindedirler. Ücretlerinin artışını sağlayacağını düşünerekten kadroya geçirilmeleri için her fırsatta yetkililerden isteklerde bulunmaktadırlar.

İş doyumu yardımcı hizmetliler ve okullar açısından düşünüldüğünde, elbette okulların diğer kurumlar gibi genel ve özel amaçları bulunmaktadır. Okulların bu genel ve özel amaçlara ulaşırken, hizmetlileri ve diğer paydaşları işin içine katması

gerekmektedir. Okulların eğitim - öğretime hazır hale getirilmesinde en önemli unsurlarından birisi olan hizmetlilerin iş doyumları, eğitim-öğretimin daha sağlıklı ortamlarda sürdürülebilmesi açısından önemlidir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara bakıldığında, yardımcı hizmetlilerin genel iş doyumu düzeyleri iyi düzeyde denilebilir. Çoğunluğunun “memnun” olduğunu ve ikinci düzeyde de “çok memnunum” dedikleri görülmektedir. Memnuniyetsizliğin nedenleri olarak, aldıkları ücretlerin düşüklüğü, yükselme olanaklarının olmayışı, okullarda alınan ve uygulanan kararlarda kendi etkilerinin azlığını ve yeterince saygınlık görmediklerini düşünmektedirler.

Yardımcı hizmetlilerin eğitim seviyeleri, işe giriş şekilleri ve aldıkları ücret durumları göz önünde bulundurulduğunda, yardımcı hizmetliler için bir standardın olmadığı görülmektedir. Memnuniyetsizliğin kaynağında yatanda bu olabilir.

**5.2. Öneriler**

1- Okulları çalışma ortamı, iş doyumuna olumlu etkilenmektedir. Bu durumda eğitim yöneticilerinin, okul ortamının iyileştirilmesi sayesinde yardımcı hizmetlilerin doyumlarını arttırmaları olanaklı olabilir.

2- Yardımcı hizmetlilerin işe giriş şekilleri, çalışma düzenleri, ücret düzenleri belirli bir standart kazandırılarak, çalışanların hak farklılıkları giderilebilir.

3- Okul ortamında verilecek eğitimlerle tüm çalışanları okulun amacını gerçekleştirmede etken ve önemli olduğu vurgusu yapılarak, çalışanların aidiyet ve saygınlık duyguları geliştirilebilir.

4- Okulda kararların alınması ve uygulanması aşamasında yardımcı hizmetlilerin katılımının sağlanmasıyla hem onların saygınlığı geliştirilebilir, hem de ön yargıları yıkarak güven duygusu geliştirebilir.

5. Yönetici ve öğretmenlere etkili iletişim yöntemleri ile ilgili sık sık eğitim

seminerleri verilerek, ast-üst ve kurum içi iletişim ve etkileşimin geliştirilmesi

yoluna gidilebilir.

6. Kurum içi ve ast-üst ilişkisinin geliştirilmesi için yönetici ve diğer çalışanların birbirleriyle etkileşimde bulunabileceği çeşitli sosyal etkinlikler düzenlenebilir.

7. Yardımcı hizmetlilerin eğitim seviyesini yükseltecek çalışmalar yapılabilir.

**KAYNAKÇA**

Akşit Aşık , N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel

faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi,*  Sayı: 467, 31-48.

Altınışık, S. (1997) Örgütsel etkililikte iş doyumunun etkisi. *Eğitim Yönetimi*

*Dergisi,* Yıl 3, Sayı 2, 135-153.

Arslantaş, H. A. (2008). Örgüt kültürü, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları.

İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Malatya.

Başgöz, İ. (1995). Türkiye’nin eğitim çıkmazı ve Atatürk.s:23, Ankara.

Cerit, Y. (2014). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun örgütsel kolektivizm ve bireyselcilik ile ilişkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt 39, Sayı 173.

Çevik, N. (2010). İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumu

arasındaki ilişki (İstanbul Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Devlet Memurları Kanunu (1965).

Eser, Ş. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu meslektaş ilişkileri ve

okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Tekirdağ İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Günbayı, İ. (1999). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu (Malatya ili

örneği). Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş

doyumu arasındaki ilişki (Gaziantep İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Gaziantep

Gürsel, M.(2003), Eğitim Yöneticisinin Yeterlilikleri, Konya.

Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. 11.Baskı, Tekışık Web

Ofset Tesisleri, Ankara.

Meziroğlu, M. (2005). Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin

ölçülmesi (Zonguldak İli örneği). Yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği (2003)

Özcan, Z.E. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş

doyumu (Niğde İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tokel, A. (2005). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi

düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Antalya.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri, beş ve dört

yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

Tuzcu, G (2015), Eğitim Ekonomisi, Denizli Pamukkale Üniversitesi.

Uçkun, G., Demir, B., Yüksel, A., Uçkun, S. (2014). Örgüt kültürünün yapısı

ve insani ilişkilerin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği). *Eğitim ve Toplum Dergisi*, Cilt 3,sa. 7.

Varışlı, Y. (2010). İnşaat firmalarında çalışanların iş doyumu. Yüksek lisans tezi,

Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana

Yaman, Ç. (2009). Formatör beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri.

*Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* , 6:1. Erişim:

<http://www.insanbilimleri.com>

Yeğin, M. (2009). İdari personelin iş doyumu üzerine bir araştırma, Yüksek

lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Yıldız, K. (2012). Mavi yakalı çalışanların iş doyumu düzeyleri ile örgütsel

bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Yılmaz B., Korkut Ş. ve Köse E. (2010). Ankara’daki Üniversite ve halk

kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11 (1) 49-80.

**EKLER**

Ek:1 Kişisel Bilgi Formu

Ek:2 İş Doyumu Anketi Formu

Ek:3 Özgeçmiş Formu

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ek:1 Kişisel Bilgi Formu | | |  |  |  |  |  |  | 51 |
| **ANKET FORMU** | | | | | | | | | |
| Değerli çalışanlarımız | | |  |  |  |  |  |  |  |
| Bu anket okullarda çalışan yardımcı hizmetlilerin iş doyumunu belirlemek için kullanılacaktır. Ankette yer alan her bir ifade hakkındaki düşüncenizi, anket üzerinde ayrılan kısma işaret koyarak belirtebilirsiniz. Anket üzerine isim yazmayınız. | | | | | | | | | |
| Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim. | | | |  |  |  |  |  |  |
| Bayran APA Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi. | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Cinsiyetiniz: | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) Kadın | | ( ) Erkek | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Yaşınız: | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) 18-24 | | ( ) 25-30 | | ( ) 31-35 | | ( ) 36-40 | | ( ) 41 ve üstü | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Eğitim Durumunuz: | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) İlkokul | | ( ) Ortaokul | | ( ) Lise |  | ( ) Üniversite | | ( ) Y.Lisans-Doktora | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Meslekteki Kıdeminiz (Çalışma yılınz): | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) 1- 5 yıl | | ( ) 6-10 yıl | | ( ) 11-15 yıl | | ( ) 16-20 yıl | | ( ) 21 yıl ve üstü | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Kadro Durumunuz: | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) Kadrolu hizmetli | | | ( ) Sözleşmeli / 4-C'li | | | ( ) Geçici İşçi | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Çalıştığınız okul türü: | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) Anaokulu | | ( ) İlkokul | | ( ) Ortaokul | | ( ) Lise |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Bu işe giriş şekliniz: | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) Sosyal Hizmetler ve Aile | | |  | ( ) Başka kurumların kapatılması sonucu | | | | |  |
| bakanlığı kontenjanından | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) Normal sınavlara girerek | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Aldığınız ücret: | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( ) 1.000 TL' den az | | | ( ) 1.001 TL - 2.000 TL arası | | | | ( ) 2.001 TL ve üstü | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ek 2: İş Doyumu Anketi Formu | | | | | | |  |  |  |  |  |  | 52 |
| **İŞ DOYUM ANKETİ** | | | | | | | | | | | | | |
| Açıklama: | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyunuz. | | | | | | | | | | | | | |
| Mesleğinizden, o cümlede belirtilen durumla ilgili olarak ne derece memnun olduğunuzu karşılarına (x) işareti koyarak belirtiniz. | | | | | | | | | | | | | |
| Her cümleye cevap verirken; "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz. | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| MESLEĞİMDEN | | | | | | | | | (1) Hiç memnun değilim | (2) Memnun değilim | (3) Kararsızım | (4) Memnunum | (5) Çok memnunum |
|  |  |  |  |  |
| 1 |  |  | | İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2 |  |  | | İşimin toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 3 |  |  | | Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 4 |  |  | | Yöneticinin, karar alırken çalışanların fikrini alması bakımından | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 5 |  |  | | İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 6 |  |  | | Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi, işe yaradığımı hissetmem yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 7 |  |  | | Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 8 |  |  | | İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 9 |  |  | | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 10 |  |  | | Terfi imkanının olması yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 11 |  |  | | Kendi görüş ve kanaatlerimi rahatça kullanma olanağı vermesi yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 12 |  |  | | Çalışma koşulları yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 13 |  |  | | Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 14 |  |  | | Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 15 |  |  | | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 16 |  |  | | Yaptığım işin bazen çok anlamsız olduğunu hissetmem yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 17 |  |  | | Birlikte iş yatığımız kişilerin yetersiz olmasından dolayı, daha çok çalışmak zorunda kalmam yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 18 |  |  | | Yöneticilerin, çalışanlarının hislerini, duygularını önem vermesi bakımından | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 19 |  |  | | Çalıştığım kurumda işin çok fazla olması yönünden | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 20 |  |  | | İş yerimde kendimi huzurlu ve güvenli hissetmem bakımından | | | | | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |

|  |  |
| --- | --- |
| 53 | |
| **Ek:3 Özgeçmiş Formu** |  |
| **Özgeçmiş Formu** | |
| **Kişisel Bilgiler** | |
| Adı | Bayram |
| Soyadı | Apa |
| Doğum yeri ve tarihi | Acıpayam 20.04.1968 |
| Uyruğu | T.C. |
| İletişim adresi ve e-mail adresi | Denizli Ticaret Odası Ahi Sinan İlkokulu,   byrapa@hotmail.com |
| **Eğitim** | |
| İlköğretim | Apa Köyü İlkokulu (Denizli Acıpayam) |
| Ortaöğretim | Denizli Cumhuriyet Lisei (Ortaokul ve Lise) |
| Yükseköğretim (Lisans) | Burdur Eğitim Yüksekokulu,A.Ü.Açıköğretim Fak. 2+2 Lisans tamamlama Programı |
| Yükseköğretim (Yüksek Lisans) | PAÜ Eğitim Yönetimi,Denetimi,  Planlaması ve Ekonomisi |
| **Yabancı dil** | |
| Yabancı dil adı –SINAV ADI-Sınavın  Yapıldığı ay ve yıl | Yok. |
| **(Varsa) Mesleki Deneyim** | |
| Yıl (lar) | Mesleki deneyim |
| 1987-1995 | Müdür Yetkili Sınıf Öğretmeni |
| 1995-2003 | Sınıf Öğretmeni |
| 2003-2010 | Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü |
| 2010-2014 | Okul Müdürlüğü |
| 2014-…….. | Sınıf Öğretmenliği |