



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ: DENİZLİ MERKEZ ÖRNEĞİ**

Dilek ARPAĞ

DENİZLİ-2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: DENİZLİ MERKEZ
ÖRNEĞİ**

Dilek ARPAĞ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisans yapma sürecinde görüş ve eleştirileriyle beni yönlendiren, samimiyeti, sevecenliği ve içten davranışlarıyla bana güç veren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN'e, çalışma hayatının getirmiş olduğu yoğunluktan fazla vakit ayıramadığım sevgili oğlum Kerem Emre' ye, zorlandığım noktalarda bana yardımcı olmaya çalışan sevgili eşim Gökhan Arpağ'a, beni dünyaya getiren, varlıkları ile her daim güç bulduğum sevgili annem ve değerli babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Dilek ARPAĞ

ETİK BEYANNAMESİ

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

Dilek ARPAĞ

ÖZET

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Denizli Merkez Örneği

ARPAĞ, Dilek

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN

Haziran 2022, 44 sayfa

Bu araştırmada Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip-göstermediği araştırılmıştır. Betimsel tarama modelinde olan çalışmada veriler, basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen ve Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan 331 öğretmenden toplanmıştır. Veri toplamak için Kişisel Bilgi Formu ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” olmak üzere iki araç kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarının başkalarının hayatlarına dokunma ve olumlu katkı sağlamada çok yüksek iş doyumunu yaşarken işlerinin emeklerinin karşılığı aldığı ücretle ilgili ise en düşük düzeyde iş doyumunu yaşamaktadırlar. Aldıkları ücretten memnun olmayıp düşük doyum yaşamaktadırlar. Alt boyutlarda içsel doyum dışsal doyumdan daha yüksek çıkmıştır. Genel ortalamanın yüksek düzeyde ölçülmesi öğretmenlerin genel olarak iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (MTAL)’nde görev yapan öğretmenlerin okullarda iş doyum düzeylerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdeme göre farklılık göstermediği ancak cinsiyete göre içsel doyum boyutunda kadınların daha yüksek iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir. Kadınların erkeklerden daha yüksek doyum elde etmelerinin nedenlerinin ayrı çalışmalarda ele alınabileceği, iş doyumlarının artmasına katkı sağlanması amacıyla öğretmenlerin ekonomik açıdan desteklenmesi ve iş doyumlarını artırıcı çalışmaların yapılması önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş doyum, Minnesota, Öğretmen, MTAL

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	-----	iii
TEŞEKKÜR	-----	iv
ETİK BEYANNAMESİ	-----	v
ÖZET	-----	vi
İÇİNDEKİLER	-----	viii
TABLolar DİZİNİ	-----	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	-----	1
1.1. Problem Durumu	-----	1
1.1.1. Problem Cümlesi	-----	3
1.1.2. Alt Problemler	-----	3
1.2. Araştırmanın Amacı	-----	3
1.3. Araştırmanın Önemi	-----	3
1.4. Varsayımlar	-----	4
1.5. Sınırlılıklar	-----	4
1.6. Tanımlar	-----	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	-----	6
2.1. İş Doyumu	6
2.2. İş doyumunun Önemi	8
2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	9
2.3.1. Bireysel Faktörler	10
2.3.2. Örgütsel Faktörler	10
2.4. İş Doyumunun Boyutları	10
2.4.1. İçsel İş Doyum	11
2.4.2. Dışsal İş Doyum	11
2.5. İlgili Araştırmalar	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	-----	14
3.1. Araştırmanın Modeli	-----	14
3.2. Evren ve Örneklem	-----	14
3.3. Veri Toplama Aracı	-----	14

3.4. Verilerin Toplanması-----	15
3.5. Verilerin Analizi -----	16
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR -----	18
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri -----	18
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular -----	19
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular -----	19
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular -----	20
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER -----	24
5.1. Tartışma ve Sonuç -----	24
5.2. Öneriler -----	26
KAYNAKÇA -----	27
EKLER -----	30
ÖZGEÇMİŞ -----	35

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi	16
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve Dağılımı.....	18
Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri.....	19
Tablo 4.3. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları.....	21
Tablo 4.4. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları.....	21
Tablo 4.5. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları.....	22
Tablo 4.6. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları.....	22
Tablo 4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları...	23

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim ve eğitim yönetimi bireylerin istedik davranışlar edinmeleri ve bunu desteklenmesinde çok önemli bir olgu olarak varlığını sürdürmektedir. Bununla birlikte mesleki eğitimin önemi nitelikli iş gücü yetiştirilmesi, istihdamın artırılması, ara eleman iş gücünün oluşturulması ve ülke kalkınmasına katkı sağlanması için her geçen gün daha iyi anlaşılmaktadır. Akademik ve mesleki eğitimin iç içe olduğu Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde (MTAL) bu anlamda çalışmak oldukça zordur. Hem gelen öğrenci sayısı ve niteliğinin düşük olması hem de akademik olarak öğrencilerin isteksiz ve umutsuz olmaları süreci iyice zorlaştırmakta; disiplinsizlik, kavgı, bağımlılık gibi olumsuz tutum ve davranışlar işi iyice çekilmez hale getirmektedir. Bu nedenle bu okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin iş doyumları, bunu etkileyen faktörler ve bu konuda alınabilecek önlem ve tedbirler oldukça önemlidir. Bu çalışma bu konulara katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları üzerinde durulmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Toplumların varlığını sürdürmesi, gelişimi ve değişimi için bireylerin eğitilmesi ve yetiştirilmesi gerekmektedir. Kişilerin karşılaştığı sorunları çözebilme becerileri, değişimleri ve çevreye uyum sağlamaları eğitim ile mümkün olur. Eğitim kurumları yaşam ile insan arasında bir köprü vazifesi görmektedir (Taymaz, 2019). Eğitim genel olarak, kişilerin istenen hedefler doğrultusunda yetiştirilip geliştirilmesidir. Eğitim sürecinde kişi bilgi, beceri, davranış, tutum ve bir takım değerler edinir. Bu değerler ve kazanımlar kişinin değişimidir (Kadıoğlu ve Güneş, 2019).

Bir ülkedeki eğitimin niteliğini anlamak için okulların ve okul yönetiminin kalitesine bakmak gerekir. Eğitimin etkili olabilmesi için okulların da yöneticilerinin de etkili olması gerekmektedir. Bu sebeple eğitim kurumlarının amaçları, toplumun kalitesini arttırmak, çağa uyum sağlamak, yenilikçi, üst düzey düşünen, başarılı bireyler yetiştirmektir (Başaran, 2000). Günümüzde okullar eğitim sürecinin en önemli kısmını oluşturur.

Okullar da eğitim öğretim ihtiyacı sonucu ortaya çıkmış örgütlerdir. Okulların eğitim faaliyetlerinin en iyi biçimde yapılandırıldığı, yapıldığı ve yönetim işlerinin sürdürüldüğü yerler olduğu düşünüldüğünde okullar eğitim örgütlerinin temelini oluşturmaktadır. Eğitim, öğretim, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler başta olmak üzere pek çok eğitimsel iş ve işlemlerin yapıldığı, insanların eğitim ihtiyaçlarının karşılanmaya çalışıldığı eğitim örgütleri içinde yer alan okulların insan ve ülke gelişiminde yer ve önemi büyüktür. Eğitim örgütleri yaptığı ve amaçladığı işin eğitim olması, kar amacı gütmemesi, kişi ve ülke gelişimini temele alması gibi özellikleri itibariyle diğer örgütlerden farklılık göstermektedir (Arslan, Kuru ve Saticı, 2005).

Örgütlerde en önemli kaynak çalışandır. Çalışanların etkili ve verimli olmaları işlerinde yeterince doyum sağlamaları ile ilgili olduğu gibi örgütün başarısını da artırır. Doyuma ulaşan bireyler, yeteneklerini ve becerilerini iş hayatında en iyi şekilde kullanırlar. Üst düzeyde doyum sağlayan çalışanlar ise toplumun refah seviyesini de yükseltirler (Akşit Aşık, 2010).

İş doyumunu, iş görenin işine karşı olan olumlu tutumlarıdır. Öğretmenlerin işini sevmesi, mesleğinde kendini mutlu hissetmesi ve okulunun verimliliğini artırması açısından oldukça önemlidir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Öğretmenlerin meslektaşlarıyla, öğrencileriyle ve okul yönetimi ile iyi ilişkiler kurması işe doyum seviyesini artırır. Yöneticilerin olumsuz davranış ve tutumları, meslek itibarının düşük olması, maaş yetersizliği gibi nedenler öğretmenlerin iş doyumunu azaltır (Kerim, 2021). Eğitim öğretimdeki verimliliğin hangi seviyede olması gerektiği ve öğretmenlerin iş doyumlarına nasıl katkı sağlayacağı Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan Vizyon 2023 belgesiyle planlanmıştır. Sistemde yapılacak olan yenileştirme ve iyileştirme çalışmalarının başarısında öğretmenlerin ve yöneticilerin payının büyük olduğu vurgulanmıştır (Çobanoğlu, Seven Şarkaya, Sertel, 2019).

Yukarıda yapılan tanımlamalardan ve çalışmalardan da anlaşılacağı gibi eğitim çıktılarının istenilen düzeyde olması, eğitim öğretimdeki verimlilik ve kalitenin artması için öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algılarının yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Bu bağlamda, okul müdürlerinin yaklaşımlarının öğretmenlerde olumlu iş doyumunu algılarının oluşmasıyla yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde çalışan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (MTAL) öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri incelenmiştir. Aşağıda verilen probleme ve alt problemlere yönelik yanıtlar aranmıştır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi, “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (MTAL) öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri nedir ve iş doyumunu farklı değişkenlere göre anlamlı fark göstermekte midir? ” şeklinde oluşturulmuştur

1.1.2 Alt Problemler

Ele alınan alt problemler ise şunlardır:

1. MTAL’de görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi nedir?
2. MTAL’de görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde;
 - a. Yaşa göre anlamlı bir fark var mıdır?
 - b. Cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?
 - c. Medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?
 - d. Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?
 - e. Mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde görev yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim, toplumun temelini oluşturan unsurlardan biridir. Bu temelin sağlam ve etkili olması için öğretmenlerin çalıştıkları örgütle ilişkileri olumlu olmalı ve iş doyum oranlarının yüksek olmalıdır. Öğretmenlerin mesleki anlamda görevlerini en iyi şekilde yapabilmelerinin ön şartları olarak kurumlarına duydukları aidiyet hissinin yüksek olması, değer göreme ve değer verme düzeyinin yüksekliği, olumlu tutum ve davranışlar görme ve sergileme gibi pek çok etkenle ilişkilidir. İş ve iş yerindeki ilişkilerden

memnuniyetleri yüksek öğretmenlerin hem meslektaşlarına liderlik etme hem de takımın bir parçası olmada daha istekli ve gayretli olmaları mümkün olabilecektir. Böylesine öğretmen okul özdeşleşmesi ise beraberinde işe ve örgüte bağlılığı arttıracak ve performans artışını yükseltecektir. Böyle uyumlu ve fedakârlık temeline dayanan çalışmalarla eğitim sistemi, gelecek nesillerimiz ve aynı zamanda ülkemiz için oldukça değerlidir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin belirlenmesi, performanslarının arttırılması, gerekli iyileştirme ve geliştirme yapılabilmesi, eğitimde kalite ve verimliliğin yükselmesi hususunda önemlidir.

Araştırmada, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerle çalışılmıştır. Araştırmada MTAL’ de görevli öğretmenlerin iş doyumunun ele alınması alanın saha spesifik olmasına ve bulgularının da yararlanıcılara sunulmasıyla alan yazına katkı sağlamasına imkan vermesi bakımından önemli görülmektedir. İş doyumuyla ilgili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde yapılmış çalışmaların çok kısıtlı olmasından dolayı bu çalışmanın bu alandaki boşluğun dolmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır;

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin uygulanan ölçme araçlarına verdikleri cevaplarda samimidirler.
- Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin belirlenmesi için kullanılacak ölçme aracı geçerli ve güvenilir bir araçtır.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin yanıtlarıyla sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler bu ölçek maddeleri dahilinde toplanabilmiştir.

1.6. Tanımlar

Eğitim: Kişinin okullarda veya farklı kurumlarda bilgiler öğrenerek bunu tutum ve davranışa dönüştürmesi.

İş Doyumu: Bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının uyumlu hale gelmesi ve bireyin beklentilerini gerçekleştirdiği için mutluluk duyması.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. İş Doymu

İş, insanlığın varoluşu ile birlikte ortaya çıkmıştır. Bireyler yaşamlarını sürdürebilmeleri için bir işe gereksinim duymuşlardır. Fakat zamanla yapılan işin çeşitliliği ve kalitesi değişim göstermiştir. İlk insanlar tarım, avcılık, toplayıcılık, taştan, tahtadan ve kemikten aletler yaparken, teknolojinin ve sanayinin gelişmesi ile günümüzde yapılan işler de değişim göstermiştir. Bu değişim ve gelişim sonucunda iş doymu gibi yeni kavramlar ortaya çıkmıştır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010).

İş doymu 1930’lu dönemde Elton Mayo’nun öncülük ettiği Hawthorne deneyleri ile alakalı incelemelere konu olmuş, örgütsel yapılarda ortaya çıkabilecek rekabet ortamlarında avantaj elde edilebilmesi adına mevcut kaynaklar içerisindeki en önemli kaynağın “insan kaynağı” olduğunun anlaşılmasına zemin hazırlamıştır (Taş ve Önder, 2010). Locke (1976), iş doymunu, çalışanların yaptıkları işleri pozitif ve haz verici hisler şeklinde değerlendirmeleri şeklinde ifade etmektedir. Bu bağlamda iş doymu, çalışan bireylerin kendi algıları doğrultusunda önemli görülen unsurların bu bireylerce değerlendirilmesinin özeti niteliğindedir (Özkalp ve Kırel, 2016). İş doymu, çalışan bireylerin vazifelerine yönelik olarak hissetmekte oldukları olumlu duygular ve bu duyguların çalışan bireyler üstünde oluşturmuş olduğu pozitif sonuçlar şeklinde ifade edilebilir. Bunun yanı sıra iş doymu, öğreti ve düşünceler, duygular, değerler ve davranışsal eğilimlerin kompakt bileşeni olarak tanımlanmaktadır. Eren (2001), iş doymuna ulaşmış olmayı, bireylerin çalışarak elde ettikleri ekonomik kazançları, bireylerin görev yapmaktan dolayı mutlu oldukları ve kendilerini mutlu hissettikleri iş arkadaşlarıyla yeni eserler ortaya koyabilmiş olmanın verdiği mutluluk şeklinde tanımlamaktadır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010).

İş doymu; 1920’li yıllarda ilk ortaya atılarak 1930-40’larda da önemli olduğu görülmüş ve hala araştırmalara konu edilmiş bir alandır. Bütün örgütlerde önemi bilinen ve kabul edilen iş doymunun ilk zamanlarda öncelikle endüstri alanında çalışanlarda önemli görülerek ele alındığı bilinmektedir. Zamanla eğitim, psikoloji, sağlık ve örgüt

psikolojisi gibi alanlarda oldukça fazla ele alındığı söylenebilir. Her disiplin ve meslekte iş doyumunun incelenmesinin nedenleri farklı olmakla birlikte insana bakan yönü ve insandaki etkilerinin benzerlikler gösterdiği ve örgütlere yansımalarının da benzer olduğu bilinmektedir. İnsana bakan yönünde en belirgin biçimde haz, mutluluk duyma iken örgütsel açıdan performans artışı, verim yüksekliği, devamsızlık, iş terkinin düşmesi gibi pek çok olumlu gelişmeler şeklinde açığa çıkmaktadır. Her yönüyle insana dayalı olan eğitim örgütlerinde iş doyumunun önemi çok daha fazla ve büyüktür. Eğitim çalışanlarının iş doyumlarının artırılması eğitimin kalitesinin artmasına, öğrenci başarısının artması ve amaçların gerçekleştirilmesine yönelik daha fazla çaba ve gayretin olmasına neden olmaktadır (Kağan, 2010). Kurumlar için bu denli önemli olan iş doyumunun alanda farklı tanımlamaları mevcuttur. Bunlardan bazıları şu şekilde ele alınabilir:

İş doyumunu, çalışanların fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını beklentileri yönünde karşılama düzeyidir. Bireylerin mutlu, başarılı ve üretken olabilmesi için en önemli koşullardan biridir. İş doyumunu, iş görenin işini ve çevresini değerlendirmesi neticesinde iş görende oluşan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilir (Durmuş ve Güney, 2007).

İş doyumunu; “*kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali, iş görenin işine karşı olumsuz tutumu ise iş tatminsizliği*” (Ünsar ve Ayan, 2013) olarak tanımlanabilir. İş doyumunu büyük ölçüde demografik özelliklere bağlıdır. İnsanların demografik özelliklerinin çok fazla ve çok boyutlu olması iş doyumunun bu özelliklerden etkilenmesine neden olmaktadır. İş doyumunun hem iş hem de çevredeki pek çok unsurdan etkilenmesi iş doyumunun çok bileşenli yapısını ortaya koymaktadır. İş doyumunun bu kadar etkiye açık olması, hem çalışan hem de örgütler için bu konunun bu denli önemli olması bu alanın önemini daha da arttırmaktadır. Başta iş yönetimi, ücret, çalışmanın şartları vb. gibi genel ve bilinen öğelerin yanı sıra çalışanların istek ve ihtiyaçları ve beklentileri başta olmak üzere diğer öğeler önemlidir. Kaldı ki her şeyi eşit olan iki çalışandan biri iş doyumunu yaşarken diğer yaşamayabilir (Kağan, 2010). İş doyumunun genel geçer ve herkesçe kabul edilmiş ve standardı da yoktur.

İş doyumunu, çalışanların işinden duyduğu haz derecesi olarak da ifade edilebilir. İş görenlerin işlerine karşı hisleri değişebilir. Yüz yıl öncesinde iş görenlerin çalışma süreleri uzun ve koşulları güvensizdi. Bugünün standartlarında bu kabul edilemez bir durumdur. Günümüzde çalışanlara sağlanan sağlık sigortası, ücretli izin ve emeklilik katkı payı gibi özlük hakları yoktu. İş görenlerin geçmişteki çalışma şartları ile günümüzdeki çalışma şartları karşılaştırıldığında, güvenli çalışma ortamına ve koşullarına

sahip bireylerin daha yüksek bir doyum sağladığı düşünülebilir ancak bu durum farklıdır. Kimi çalışanlar işlerinden yüksek bir doyum alırken, kimileri de işlerini yük ve angarya olarak görmektedirler (Ünsar ve Ayan, 2013). Genel anlamda iş doyumunu, işin özellikleri ile iş görenlerin amaçlarının birbiri ile örtüşmesi ile gerçekleşen ve iş görenin işinden duyduğu hoşnutluk olarak tanımlanabilir (Akıncı, 2002).

2.2. İş Doyumunun Önemi

1930'lu yılların ilk bölümünde iş doyumunun öneminin anlaşılabilmesine katkı sağlayan iki önemli çalışmadan söz etmek mümkündür. Bu çalışmalardan ilki Robert Hoppock (1935) aracılığı ile çalışan kişilerin mutluluk seviyeleri ile meslek grupları bağlamındaki farklılık durumlarına odaklanmış olan çalışma olmuştur. Diğer çalışmaysa 1924 yılı içerisinde başlayan ve 1932'de sonuçları elde edilen Hawthorne deneyleridir. Bu deneyler E. Mayo ve F. J. Roethlisberger'in öncülüğünde bir grup bilim insanının katkıları ile gerçekleştirilmiştir. Western Elektrik şirketi içerisinde yürütülmüş olan bu araştırma çalışan kişilerin üretkenlik düzeylerinin yükseltilmesine ilişkin olarak fiziksel şartlarda gerçekleştirilen değişikliklere odaklanılmış ve birtakım deneyler sonucunda (ışıklandırma deneyi, röle-montaj odası deneyi ve tel bağlama gözlem odası deneyi) fiziki iyileştirme düzeyleriyle verim düzeyinde arasında yer alan ilişkiler teste tabi tutulmuştur. Araştırmacılarıdaki fiziki iyileştirme düzeyindeki artışların verimlilik düzeylerinde de artışa neden olacağına yönelik hipotezlerinin araştırmanın sonuçları tarafından desteklendiği gözlenmiştir. Araştırma neticesinde işçilerin verimlilik düzeylerinde artışlar görülmüş fakat bu artışların fiziksel değişikliklerden kaynaklanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar da şaşkınlık yaratan bu sonuç, üretkenlik seviyesine etkide bulunan unsurların neler olduğunun incelenmesine de yol açmıştır. Nitekim birtakım deney ve görüşmelerin ardından araştırmacılar, deneylerden dolayı çalışan kişiler, bilim insanları ve yöneticilerden bu araştırmalar boyunca çok daha yoğun ilgi gördüklerini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Deneyde yer alan işçiler artan bu ilgi nedeniyle memnuniyet hissetmişler ve bu durumun neticesinde üretkenlik düzeylerinde artış meydana gelmiştir. Araştırmayı yapan bilim insanlarının bu araştırmadan çıkarmış oldukları genel sonuç, çalışan kişilerin moral seviyeleriyle üretkenlik ve verimlilik seviyeleri arasında kayda değer bir ilişkinin bulunduğudır. Araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bu sonuçların, sosyal bilim araştırmacılarına çalışan kişilerin tutumları ile alakalı çalışma önerileri ve iş doyumuna yönelik yeni yapılar sunduğu görülmektedir (Koçel, 2015).

Kişiler yaşamlarının oldukça önemli ve uzun bir kısmını iş sahibi olabilmek geçirirler. Sonrasında kendisine, ailesine, çevresine karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirme gayreti gösterirler. Kişi zamanının çoğunu iş ortamında harcamakta özel yaşamına çok fazla vakit ayıramamaktadır. Zaman zaman eve iş getirmekte ya da iş yaşamından kaynaklanan sorunları aile bireylerine yansıtmaktadır. İş hayatı, birey için sadece maddi değil psikolojik açıdan da oldukça önemli bir yere sahiptir (Gündüz, 2008).

İş doyumunu, bireylerin fizyolojik, psikolojik sağlık durumları ve yaşamlarından aldıkları haz ile ilişkilidir. İş doyumunu sağlayan örgütler, daha kolay iş gören bulabilirken, doyum sağlamayan örgütler iş gören bulmakta zorlanmaktadırlar. İş doyumunu sağlanan bireylerin davranışları da olumlu olur. Olumlu davranışlar çalışma ve aile ortamına, dolayısıyla da topluma yansır. Bireyin hayata bakış açısı pozitif yönde değişir. Yaşam doyumunu gerçekleştirir, mutlu olur. Örgütlerde iş tatminsizliği yaşanmasının olumsuz sonuçları tüm örgüt çalışanlarını etkileyebilir. Yönetim, örgüt çalışanlarının beklentilerini karşılamalı, bunu sürekli hale getirmelidir. Her bir çalışanın iş doyumunun sağlanması örgütün yapısını güçlendirmesi açısından oldukça önemlidir (Topçu, 2021).

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışan kişilerin yaptıkları işlerden tatmin olabilmeleri adına kurum ya da kuruluşların sağladığı imkânlarda işlerin niteliği ile çalışma ortamları bir hayli etkili olabilmektedir. Bununla beraber kurumlardaki bütün çalışanların kendilerine özgü kişisel özelliklerinin de iş doyumunu üzerinde çok etkili olduğu göz ardı edilmemelidir. Bundan dolayı kurum ve kuruluşlara ait özelliklerin çalışan bireyler üzerindeki etkileri ile çalışan bireylerin sergileyecek oldukları tutum ve eylemlerin büyük ölçüde çalışan bireylerin bireysel nitelikleriyle bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. Çalışan bireylerin sosyal çevreleri, eğitim düzeyleri, meslek deneyimleri biçimindeki unsurlar iş ve çalışma şartları ile bağlantılı olarak geliştirilmekte olan tutumlar üzerinde de oldukça etkili olabilmektedir. İş doyumuna ve doyumunsuzluğuna etki eden faktörlerin ele alınıp detaylıca incelenmeleri bu sebepten çok önemli olmaktadır (Eğinli, 2009). Çalışan bireylerin iş doyumlarıyla alakalı olabilecek çok sayıda faktörün varlığından söz edilebilir. Bu faktörlerin iki başlık kapsamında ele alındığı görülmektedir. Bu faktörler kişisel ve çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir (Tengilimoğlu, 2005).

Tiryaki ve Taşdan (2008) da iş doyumunu etkileyen faktörlerin “Bireysel Faktörler ve Çevresel Faktörler” olarak iki başlıkta incelenebileceğini belirtmiştir. İş görenin iş doyumunu, bireysel değişkenlerden kişilik, yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki

kıdem gibi etkenler ile örgütsel değişkenler olan ücret, çalışma koşulları, işin kendisi, denetim gibi etkenlerin ortak etkisi ile açıklanabilir (Balcı, 2019).

2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun boyutlarından biri olan bireysel faktörlere 1980’li yılların ortalarında gösterilen ilgi artmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda kişiliğin, iş doyum düzeyinin belirleyicisi olduğu kanıtlanmıştır. Boylamsal araştırmalar yapılmış bireylerin zaman içinde tekrar tekrar ölçülen iş doyumunu düzeylerinin dikkat çeken derecede sabit kaldığı değişmediği görülmüştür. Bu durum kişinin iş doyumunun sadece işiyle değil, kişiliği ile de ilgili olduğu kuramının önem kazanmasına sebep olmuştur (Sun, 2002).

Doyum tutarlılığı düşüncesinden yola çıkarak yaptığı işi değiştiren kişilerin, iş doyum düzeyleri ölçülmüş ve düzeylerinin değişmediği bulunmuştur. İş doyumunun kısmen, kişilikle ilişkili olduğu yani işini seven bir insanın başka işleri de sevebileceği ortaya çıkmıştır. Bazı insanların ise işini sevmeye yatkın bir kişiliğinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Staw ve Ross, 1985).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş görenler hayatlarının önemli bir bölümünü iş ortamlarında geçirirler. Bu sebeple çalışanların üzerinde örgütsel faktörlerin etkisi oldukça büyüktür. Belirli zamanlarda ve belirli örgüt ortamında yapılan, vazife olarak tanımlanan iş, çalışanların örgüte verdiği önem ve sağladığı faydalar olarak da tanımlanabilir. İş ortamındaki birçok değişken iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde oldukça etkilidir. Bu araştırmada iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler, ücret, çalışma koşulları, işin kendisi ve denetim olarak incelenmiştir (Arı, 2021).

2.4. İş Doyumu Boyutları

İş doyumunu literatür kapsamında içsel doyum ile dışsal doyum olmak üzere iki boyut özelinde ele alınmaktadır (Biçkes, 2014).

2.4.1. İçsel İş Doyumu

Bu doyum, çalışan bireylerin işlerinin başındayken düşündükleri şeyler ve hissetmekte oldukları duygular şeklinde tanımlanmaktadır (Akdemir ve Açan, 2017).

İçsel iş doyumunu teşkil eden faktörler, çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişki ve etkileşim durumları, serbestlik, diğer çalışanlara yardımda bulunma, becerilerini kullanabilme, yaratıcılığa sahip olma, sorumluluk ve başarıma hissi biçimindeki konular olmaktadır (Biçkes, 2014).

2.4.2. Dışsal İş Doyumu

Bu doyum türü yapılan işler sayesinde elde edilmiş olan olanakların, iş haricindeki hayat üzerindeki etkileriyle bağlantılı durumdaki duygular ve düşünceler olarak ifade edilebilir. Dışsal iş doyumunu teşkil eden faktörler, çalışma şartları, kurumlara dair politikalar, ücret ve maaş durumları, ilerleme olanakları, ödül politikaları, iş garantisi biçimindeki konulardan ibarettir (Biçkes, 2014). Ekonomik karşılığı bulunan ödüller ve maaş gibi gerçekleştirilen işler işlerin karşılığında elde edilen tatmin şeklinde de tanımlanmaktadır (Akdemir ve Açıan, 2017).

İş doyumunu günümüz yönetim yaklaşımlarında önem atfedilen bir konudur. Bundan dolayı popülerliğini ve gündemdeki yetini muhafaza etmektedir. İş doyumunu eğitim çalışanları açısından çok daha önemli ve gereklidir. Çünkü öğretmen ve okul yöneticileri başta olmak üzere diğer bütün eğitim çalışanları insanla iç içe ve işbirliği, iş gören, işveren, hizmet eden biçiminde ilişki içindedir. Bu nedenle yaşadıkları stres, iş yükü ve yorgunluk daha fazla olabilmektedir. Çalışma ortamının gürültüsü, veli ilgisizlikleri, beklenti yüksekliği, sorumsuzluklar, sınav, akademik beklentilerin yüksekliği, yönetsel sorunlar, alt yapı eksiklikleri, imkânsızlıklar vb. her şey eğitim çalışanlarını çok yakından etkileyebilmektedir. Ücret yetersizlikleri, ödüllendirilmede yanlış tutumlar, gereksiz iş yükü yoğunlukları gibi olumsuzluklar da eklenince iş doyumunun ötesinde tükenmişlik ve bitkinlik sendromları baş gösterebilmektedir (Celep, 2003).

Eğitim örgütlerinde iş doyumunu denince akla çalışanların işlerinden haz alması, memnuniyet düzeylerinin yüksek olması, işe bağlılıklarının ve işe adanmışlıklarının fazla olması gibi olumlu durumlar gelmektedir. Bunlar ise iş verimini arttırdığı gibi hizmet alanların memnuniyetini de arttırmakta ve herkesin kazan-kazan stratejisi içinde olması anlamına gelmektedir. Herkesin kazanması ise eğitimden beklenen etkinin çok daha hissedilir şekilde yüksek olmasının beklenmesi anlamına gelebilir.

2.5. İlgili Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde yurt içi ve yurt dışı yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Balcı'nın (1985) Türkiye'de yaptığı araştırmaların en önemlilerinden biri de eğitim yöneticilerinin iş doyumunu üzerine yapılan araştırmadır. Araştırmaya göre yöneticiler en fazla iş ve işin niteliğinden doyum sağlamakta, ücretten ise en az doyum sağlamaktadır. Eğitim yöneticileri çoğunlukla işin tüm boyutlarından iş doyumsuzluğu yaşamaktadır.

Chapman ve Hutcheson (1981) öğretmenlerin meslektten ayrılma sebeplerini araştırmıştır. Öğretmenlik mesleğini devam ettirenler ve ettirmeyenler arasında yetenek, beceri ve başarı unsurlarında anlamlı derecede fark bulunmuştur. İlkokul ve lisede öğretmenlerin mesleklerini bırakma sebeplerinin en önemli belirleyicisi maaşları ve iş başarıları olmuştur. Chapman öğretmenliği bırakanların mesleğini sadece sevmediği için değil yetenek, beceri, kariyer ve başarı ile de ilişkili olduğunu belirtmiştir (Çevik, 2010).

Özkan (2017) yüksek lisans tezinde ortaokul öğretmenlerinden erkeklerin daha yüksek iş doyumunu yaşadığı, ilkokullarda çalışan öğretmenlerin ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek iş doyum yaşadıkları görülmüştür. İlkokul öğretmenlerinin kıdemleri ve yaşları arttıkça iş doyumlarının arttığı ancak ortaokul öğretmenlerinin yaşla iş doyumları arasında belirleyicilik görülmemiştir.

Bil (2018) doktora tez çalışmasında "öğretmenlerin öğrenebilen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumları arasında orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmada yine genç öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Erdoğan (2018) yüksek lisans tezinde öğretmenlerin affedici yaklaşım içinde olmasının iş doyumlarını olumlu etkilediği görülürken affedicilik iş doyumunu erken yaştakilerde ve daha az deneyim sahiplerinde daha güçlüdür.

Kadıoğlu ve Zafer Güneş (2018) araştırmalarında öğretmenlerin okul kültürü ile iş doyumları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı ilişkin tespit edilmiştir. Erkeklerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve yaş arttıkça iş doyumlarının yükseldiği görülmüştür.

Sarıkaya (2019) yüksek lisans tezinde öğretmenlerin iş doyumunun orta seviyede olduğu ve iş doyumlarının hizmet yılı ve yaşa göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Işıklar Pürçek (2015) çalışmasında müdürlerin koçluk davranışlarıyla öğretmen iş doyumunu araştırarak okul müdürlerinin koçluk davranışlarının öğretmen iş doyumunu etkilemediği ve anlamlı ilişki tespit edilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Aral ve Kadan (2016) araştırmalarında öğretmenlerin çatışma yönetimleriyle iş doyumunu ilişkisini araştırmış ve öğretmenlerin yaş, medeni hal ile çocuk sahibi olmaya

göre iş doyumlarının farklılık gösterdiği ve öğretmenlerin çatışma çözme yaklaşımlarıyla iş doyumları arasında anlamlı ilişki ortaya çıkarmışlardır.

Tabancalı (2016) öğretmen iş doyumuyla işyerinde yalnızlık ilişkilerini incelediği araştırmasında işteki yalnızlık boyutlarıyla öğretmen iş doyumları arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Artıran ve Er (2019) araştırmalarında öğretmenlerin negatif düşüncelerinin, tükenmişliklerini artırarak iş doyumlarını düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu ve ekonomik durumlarına göre iş doyumları farklılık göstermiştir.

Ateş (2019) araştırmasında farklılıkların yönetimi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkileri araştırılmış ve araştırma neticesinde farklılıkların yönetimiyle iş doyumunu arasında yüksek düzeyli pozitif yönlü ve anlamlı ilişki saptanırken güçlenen örgütsel desteğin öğretmenlerin iş doyumunu pozitif yönlü ve yüksek derecede etkilediği saptanmıştır.

Kılıç (2019) araştırmasında otantik liderlik, motivasyon ve iş doyumunu ilişkisini anlamlı, orta dereceli ve pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarından ve otantik liderlik davranışlarından iş doyumlarının pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Ayrıca “performans, başarı, mutluluk ve kendini geliştirme” iş doyumunu sağlamada etkili motivasyon kaynağı olarak görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmada genel tarama modellerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da günümüzdeki bir durumu var olduğu şekliyle betimleyen, öğrenmenin gerçekleşmesi ve bireyde istenen davranışların gelişmesi için uygulanan süreçlerin tümüdür. Genel tarama modelinde, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde tarama yapılmaktadır (Karasar, 2011). Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri uygulanacak ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma evreninde toplamda 925 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma örneklemini için evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 331 öğretmenden veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve Minnesota İş Doyumu ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Demografik değişkenlere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni hâl, öğrenim durumu, meslekteki hizmet süresi, olmak üzere toplam beş adet soru yer almaktadır.

3.3.2. İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Weiss, Davis, England, ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçekte, genel doyum puanlarını belirlemeye yönelik 20 madde yer almakta; bu maddelerin 12 tanesi içsel doyum düzey puanlarını, 8 tanesi de dışsal doyum düzey puanlarını belirlemektedir. İçsel doyum, başarı, tanıma, işin kendisi, işte yükselme gibi ölçeğin içsel özelliklerini belirleyen faktörlerden oluşur. Dışsal doyum ise, örgütün politikası, denetim, yönetici, iş arkadaşları ve astlarla olan ilişkiler, çalışma koşulları gibi çevresel faktörlerden oluşur. Ölçek beşli Likert tipindedir. Öğretmenler sorularda yer alan 1- Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5-Çok Memnunum gibi beş farklı seçenekten birini belirleyerek cevap vermektedirler. Öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelenmiş ve 20 – 100 puan aralığında değişen puanlamalar yapılmıştır. Alınan puanlar 100’e yakın ise genel doyum düzeyleri yüksek, 20’ye yakın ise genel doyum düzeyleri düşük olarak söylenebilir. Çalışmadaki güvenilirlik katsayıları genel doyum için .90, içsel doyum alt boyutu için .87, dışsal doyum alt boyutu için .82 olarak bulunmuştur (Ordu, 2016). Minnesota İş Doyum Ölçeğinde bulunan her bir maddenin ölçtüğü boyut şu şekildedir.

İçsel Boyutlar: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20

Dışsal Boyutlar: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19

Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarından hareketle iş doyumunu ölçeğinin bu araştırmanın örnekleminde elde edilen veriler doğrultusunda güvenilir olduğu ve araştırma kapsamında kullanımının uygun olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada ölçekler uygulanmadan önce Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır. İzin kapsamında belirlenen okulların öncelikle yöneticileri ile görüşülerek, onların onayı alındıktan sonra öğretmenlerle iletişime geçilmiştir. Yeterli sayıda çoğaltılan anketler öğretmenlere gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Ölçeğin cevaplama süresi yaklaşık 5 dakika sürmüştür. Doldurulan ölçekler Jamovi

istatistik programına kodlanarak veri girişi yapılmıştır ve bu veriler analiz edilerek alt problemlere yanıt aranmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Denizli il merkezinde görev yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinden elde edilen verilerin analizi Jamovi 2.2.5 programı ile yapılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar tespit edilerek puanların aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Verilerin güvenilirlik testi için Cronbach's Alpha katsayıları analiz edilerek içsel doyum boyutunun ,867 olduğu, dışsal doyum boyutunun ,858 ve ölçek genelinin ,901 olduğu görülmüştür. Bulgular verilerin güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğunu göstermiştir.

Verilerin dağılımının normallik analizini için yapılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmış ve bulgular Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
İçsel doyum boyutu	1,380	-,622
Dışsal doyum boyutu	,814	-,607
İş doyumu genel	1,124	-,570

Tablo 3.1. incelendiğinde ölçek ve alt boyutların “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin -1,50 ile +1,50 arasında olduğu görülmektedir. Araştırmada dağılımın normal sayılabilmesi için +1,50 ile -1,50 arasındaki değerler yeterli görülmektedir (Tabachnik ve Fidell (2013)). Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

İş doyumunun, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız Gruplar için t testi kullanılmıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre fark olup olmadığını belirlemek için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Fark görülmesi halinde post Hoc Tukey analizi yapılmıştır.

Araştırmada anlamlılık düzeyi olan “p” değeri .05 olarak kabul edilmiştir. Yorumlamada puan aralıkları şöyle kabul edilmiştir.

1,00 – 1,79 Çok az

1,80 – 2,59 Az

2,60 – 3,39 Orta

3,40 – 4,19 Yüksek

4,20 – 5,00 Çok Yüksek şeklinde yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde ölçek ile toplanan verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılarak ölçek sorularının tamamına cevap veren 331 öğretmene ait kişisel özellikler ve bunların dağılımları aşağıda Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	21-30	36	10,9
	31-40	125	37,8
	41-50	120	36,3
	51 ve üzeri	50	15,1
Cinsiyet	Kadın	192	58,0
	Erkek	139	42,0
Medeni durum	Evli	290	87,6
	Bekar	41	12,4
Eğitim düzeyi	Lisans	252	76,1
	Lisansüstü	79	23,9
Kıdem	1-10 yıl	70	21,1
	11-15 yıl	75	22,7
	16-20 yıl	57	17,2
	21 yıl ve üstü	129	39,0

Tablo 4.1’de öğretmenlerin % 37,8’inin 31-40 yaş ve % 36,3’ünün 41-50 yaşlarda olduğu ve orta yaşlardakilerin yoğun olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin büyük kısmının % 58,0 oranla kadınlardan ve % 87,6 oranla evlilerden oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla erkek ve bekarların oranı daha azdır. Eğitim düzeyi olarak büyük kısmının % 76,1 oranla lisans mezunu olduğu görülmektedir. Kıdem dağılımları ise büyük oranda % 39,0 oranla 21 yıl ve üstü, % 22,7 oranla 11-15 yıl ve % 21,1 oranla 1-10 yıl kıdemlilerden oluşmaktadır.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu kısımda çalışmanın birinci ve ikinci alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “MTAL’de görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma katsayıları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	Düzeyi
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	331	3,927	,809	Yüksek
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	331	4,036	,777	Yüksek
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	331	4,003	,807	Yüksek
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	331	3,679	,816	Yüksek
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	331	3,607	,710	Yüksek
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	331	3,552	,942	Yüksek
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	331	4,051	,816	Yüksek
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	331	4,196	,688	Yüksek
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	331	4,450	,612	Çok Yüksek
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	331	3,957	,769	Yüksek
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden	331	4,193	,721	Yüksek
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	331	3,658	,831	Yüksek
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	331	2,628	,823	Orta
14. Terfi imkânının olması yönünden	331	3,048	,832	Orta

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (Devamı)

Maddeler	n	\bar{X}	Ss	Düzeyi
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	331	3,613	,947	Yüksek
16. Çalışma şartları yönünden	331	3,975	,863	Yüksek
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	331	3,531	,867	Yüksek
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	331	3,873	,875	Yüksek
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	331	3,450	,869	Yüksek
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	331	4,045	,860	Yüksek
İçsel doyum boyutu	331	4,010	,494	Yüksek
Dışsal doyum boyutu	331	3,418	,673	Yüksek
Genel ortalama	331	3,774	,514	Yüksek

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle ilgili en yüksek ortalama ($\bar{X}=4,45$) ortalamayla “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” maddesinde ve “Çok yüksek” düzeydedir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=2,68$) ortalamayla “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” maddesinde ve “Orta” düzeydedir. Buna göre öğretmenlerin iş doyumlarının başkalarının hayatlarına dokunma ve olumlu katkı sağlamada çok yüksek iş doyumunu yaşarken işlerinin emeklerinin karşılığı aldığı ücretle ilgili ise en düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıkları görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin ücret konusunda en düşük düzeyde tatmin olduklarını göstermektedir. Alt boyutlarda ise içsel doyum boyutunda iş doyumunun ($\bar{X}=4,010$) ve “Yüksek” düzeyde dışsal doyum boyutundan ($\bar{X}=3,418$ ve “Yüksek”) daha yüksek olduğu ve öğretmenlerin içsel doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel ortalama ise ($\bar{X}=3,774$) ortalamayla ve “Yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “MTAL’de görev yapan öğretmenlerin okullarda iş doyum düzeylerinde; a. Yaşa göre anlamlı bir fark var mıdır?, b.. Cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?, c. Medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?, d. Eğitim durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır? ve e. Mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutları düzeylerinin yaşa göre analiz bulguları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel doyum boyutu	21-30	36	4,194	,443	2,199	,088	Yok
	31-40	125	3,984	,479			
	41-50	120	3,968	,541			
	51 ve üstü	50	4,048	,421			
Dışsal doyum boyutu	21-30	36	3,635	,600	1,556	,200	Yok
	31-40	125	3,397	,765			
	41-50	120	3,411	,626			
	51 ve üstü	50	3,335	,563			
İş doyumunu genel	21-30	36	3,970	,438	2,001	,114	Yok
	31-40	125	3,749	,549			
	41-50	120	3,745	,531			
	51 ve üstü	50	3,763	,406			

* $p < 0,05$

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşa göre içsel doyum boyutunda ($F=,92$; $p > 0,05$), dışsal doyum boyutunda ($F=1,556$; $p > 0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($F=2,001$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği ve benzer özellikler gösterdiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin yaşları ne olursa olsun iş doyum düzeylerinin alt boyutlar ve genel olarak benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyum ve alt boyutları düzeylerinin cinsiyete göre analiz bulguları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel doyum boyutu	Kadın	192	4,059	,467	2,116	,035*
	Erkek	139	3,943	,522		
Dışsal doyum boyutu	Kadın	192	3,421	,675	,097	,923
	Erkek	139	3,414	,672		
İş doyumunu genel	Kadın	192	3,804	,493	1,264	,207
	Erkek	139	3,732	,542		

* $p < 0,05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre dışsal doyum boyutunda ($t=,097$; $p > 0,05$) ve genel olarak ($t=1,264$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği ancak içsel doyum boyutunda ise ($t=2,116$; $p < 0,05$) farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde kadınların ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğu ve kadınların erkeklerden daha yüksek içsel iş doyumunu yaşadıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutları düzeylerinin medeni duruma göre analiz bulguları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Medeni durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel doyum boyutu	Evli	290	4,012	,493	,178	,859
	Bekar	41	3,998	,507		
Dışsal doyum boyutu	Evli	290	3,421	,646	,197	,844
	Bekar	41	3,399	,849		
İş doyumunu genel	Evli	290	3,776	,503	,205	,837
	Bekar	41	3,758	,592		

* $p < 0,05$

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre göre içsel doyum boyutunda ($t=,178$; $p > 0,05$), dışsal doyum boyutunda ise ($t=,197$; $p > 0,05$) ve genel olarak ($t=,205$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin iş doyumlarının evli veya bekâr olma durumuna göre farklılaşmadığı ve benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutları düzeylerinin eğitim düzeyine göre analiz bulguları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Eğitim düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel doyum boyutu	Lisans	252	4,015	,475	,288	,774
	Lisansüstü	79	3,996	,553		
Dışsal doyum boyutu	Lisans	252	3,438	,650	,950	,343
	Lisansüstü	79	3,356	,743		
İş doyumunu genel	Lisans	252	3,784	,489	,663	,508
	Lisansüstü	79	3,740	,589		

* $p < 0,05$

Tablo 4.6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin eğitim düzeylerine göre göre içsel doyum boyutunda ($t=,288$; $p > 0,05$), dışsal doyum boyutunda ise ($t=,950$; $p > 0,05$) ve genel olarak ($t=,663$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin iş doyumlarının lisans veya lisansüstü mezunu olma durumuna göre farklılaşmadığı ve aksine benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutları düzeylerinin kıdemlerine göre analiz bulguları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel doyum boyutu	1-10 yıl	70	4,052	,490	,916	,433	Yok
	11-15 yıl	75	4,038	,534			
	16-20 yıl	57	4,049	,359			
	21 yıl ve üstü	129	3,954	,522			
Dışsal doyum boyutu	1-10 yıl	70	3,528	,644	1,223	,301	Yok
	11-15 yıl	75	3,425	,861			
	16-20 yıl	57	3,449	,581			
	21 yıl ve üstü	129	3,342	,595			
İş doyumunu genel	1-10 yıl	70	3,842	,491	1,218	,303	Yok
	11-15 yıl	75	3,793	,625			
	16-20 yıl	57	3,809	,403			
	21 yıl ve üstü	129	3,709	,497			

* $p < 0,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yaşa göre içsel doyum boyutunda ($F=,916$; $p > 0,05$), dışsal doyum boyutunda ($F=1,2236$; $p > 0,05$) ve iş doyumunu genel olarak ($F=1,218$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği ve benzer özellikler gösterdiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin kıdemleri ne olursa olsun iş doyum düzeylerinin alt boyutlar ve genel olarak benzerlik gösterdiği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada; Denizli merkez ilçelerinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutları düzeyleri ile bunun kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin başkalarının hayatlarına dokunma ve olumlu katkı sağlamada çok yüksek iş doyumu yaşarken işlerinin emeklerinin karşılığı aldığı ücretle ilgili ise en düşük düzeyde iş doyumu yaşadıkları tespit edilmiştir. MTAL akademik olarak başarı düzeyi en düşük ve disiplin sorunlarının en yüksek olduğu okullar olarak bilinmektedir. Bundan dolayı öğretmen ve yöneticiler başta olmak üzere veli ve öğrenciler ile çevrenin olumsuz bakış ve değerlendirmeler içinde oldukları okullar olarak bilinmektedir. Araştırmalarda iş doyumunun önemi sürekli olarak vurgulanmaktadır (Celep, 2003; Topçu, 2021; Gündüz, 2008). Bu denli önemli bir konuda MTAL’de bu araştırmanın yapılması ve araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarının başkalarının hayatlarına dokunma ve olumlu katkı sağlamada çok yüksek iş doyumu yaşarken, işlerinin emeklerinin karşılığı aldığı ücretle ilgili ise en düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıklarının tespit edilmesi çok önemli bir bulgu olarak düşünülebilir. Ancak emeklerinin karşılığı olarak aldıkları ücret bakımından ise en düşük doyum yaşamaları, ekonomik anlamda zorluklarla karşı karşıya olmaları resmi olarak değerlendirilmelidir. Öğretmenlerin daha çok içsel doyum yaşadıkları ve mesleki yapının bir göstergesi olarak görülen içsel doyumun yüksek olması öğretmenlerin yeterince dış doyum alamadıkları ya da dış doyum öğelerinin yeterli olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Yukarıda ücret konusu da dış doyum ögesi olarak düşünülmelidir. Genel ortalamanın yüksek düzeyde olması ve evrenin MTAL’de çalışan öğretmenlere göre bu sonucun çıkması sevindirici bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. Araştırma bulgularının Tabancalı (2016)’nın iş doyumlarını yüksek olduğu bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Ancak negatif yaklaşımların sürmesi ve özellikle ücret olarak düşüklüğünün sürmesi öğretmenlerin Artıran ve Er (2019) çalışmalarında vurguladığı tükenmişliklerin artmasının iş doyumlarını düşürdüğü bulgusuyla benzer durumların yaşanabileceğini düşündürmektedir. Ücretten memnun olunması halinde iş doyumunun artmasına katkı sağlayacağı ancak ücretin tatmin

etmemesi ise iş doyumsuzluğu ya da daha düşük iş doyumunu elde etme şeklinde kendini gösterebilecektir. Çünkü ekonomik olarak sıkıntı çeken bir çalışanın muhtemelen işine odaklanamayacak ve emeğinin karşılığını alamadığı için yaptığı işi değersiz görecektir. Yetişmiş ve nitelikli eleman yetiştirme konusunda önemli eğitim kurumları olarak bilinen MTAL’lerde görev yapan öğretmenlerin bu anlamdaki iş doyumlarının orta düzeyde bulunması yaptıkları işe olumsuz yansıtacağı anlamına gelebilir. Artıran ve Er (2019) çalışmasında ücretin düşük olmasının iş doyumunu düşüren etken olduğunu vurgulamaktadır. MTAL’de görev yapan katılımcı öğretmenlerin, emeklerinin karşılığı olarak aldıkları ücret bakımından en düşük doyum yaşamaları, ekonomik anlamda zorluklarla karşı karşıya olmaları resmi olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin iç doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin daha çok içsel doyum yaşadıkları ve mesleki yapının bir göstergesi olarak görülen içsel doyumun yüksek olması öğretmenlerin yeterince dış doyum alamadıkları ya da dış doyum öğelerinin yeterli olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın kayda değer bir bulgusu olan ücret konusu da dış doyum öğesi olarak ele alındığında bu örtüşme dikkat çekicidir. Ancak yine de genel ortalamanın yüksek düzeyde olması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Tiryaki ve Taşdan (2008) çalışmasında iş doyumunu etkileyen faktörleri “Bireysel Faktörler ve Çevresel Faktörler” olarak iki başlıkta incelemektedir. Yine Balcı (2019) çalışmasında iş görenin iş doyumunu, bireysel değişkenlerin kişilik, yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem gibi etkenler ile örgütsel değişkenler olan ücret, çalışma koşulları, işin kendisi, denetim gibi etkenlerin ortak etkisi ile açıklamaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin okullarda iş doyum düzeylerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdeme göre farklılık göstermediği ancak cinsiyete göre içsel doyum boyutunda kadınların daha yüksek iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdeme göre farklılık göstermemesi grupların benzer görüşlerde olduğunu göstermektedir ve kişisel yaklaşımların benzer olduğunu göstergesidir. Ancak cinsiyete göre kadınların erkeklerden daha yüksek içsel doyum yaşamalarının nedeni kadınların olaya duygusal yaklaşımları ve içsel doyumlarının erkeklerden daha yüksek olmasıyla ilgili olarak görülebilir. Dışsal doyumun benzer olması da bu durumu teyit etmektedir. Bu açıdan bakıldığında araştırma bulguları alan yazın bulgularıyla ortak özellikler göstermektedir. Artıran ve Er (2019) çalışmasında tespit ettiği öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu ve ekonomik durumlarına göre iş doyumları farklılık gösterdiği bulgusuyla cinsiyete göre benzerlik

göstermiş diğer değişkenlere göre ise farklılık göstermiştir. Bunun nedeni bireysel özelliklere göre görüş ve yaklaşım farklılıklarıdır.

MTAL’de çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının genel olarak yüksek olduğu, ancak ücret konusunun düşük olmasının iş doyumunu azalttığı görülmektedir. Balcı (1985) da öğretmenlerin genel olarak iş doyumlarının yüksek ama aldıkları ücret bakımından hissettikleri doyumun düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Chapman ve Hutcheson’a (1981) göre öğretmenlerin mesleği bırakmalarındaki en önemli nedenlerden bir tanesi maaş konusudur. Öğretmenlerin eldeki çalışmada edinilen sonuçlarla da görüldüğü üzere icra ettikleri mesleğin başkalarının hayatlarına olumlu katkı sağlama konusundaki doyumunu yüksek düzeydedir. Bu da öğretmenliğin “hayata dokunma” işlevini en üst düzeyde ve manevi olarak yaşadıklarının bir göstergesi olabilir. Ancak bu anlamda sarf ettikleri emeklerinin maddi karşılığında yeterli doyum sağlamamaları genel iş doyumlarını etkileyebilir. Aral ve Kadan (2016) öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi ile çatışma çözümleri arasında; Kadioğlu ve Zafer Güneş (2018) ise okul kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeylerini olumsuz etkileyebilecek herhangi bir durumun ele alınması adına bir takım öneriler geliştirilebilir.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin iş doyumunu arttıracak bir etken olarak ücret politikalarında iyileştirme çalışmaları yapılabilir.
- Öğretmenlerin dışsal iş doyumlarının artırılması için çalışmalar yapılabilir.
- Benzer bir çalışma farklı lise türlerinde ve farklı eğitim kademelerinde yapılabilir.
- Benzer bir çalışma iş doyumunu ile farklı değişkenlerin ilişkisini inceleyecek şekilde desenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B., A.M. Açan (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye ynelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2): p. 57-79.
- Akıncı Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akşıt Aşık N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31.
- Aral, N. ve Kadan, G. (2016). Öğretmenlerin çatışma çözüme becerilerinin iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4).
- Arı, G. (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri
- Arslan, H., Kuru, M. ve Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44, 449-472.
- Arıran, M. ve Er, A.C. (2019). Özel eğitim öğretmenlerinde negatif düşüncelerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu ile ilişkisi. *İlköğretim Online*, 18 (4), 2027-2040.
- Ateş, A. (2019). *Farklılıkların yönetimi ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2019). İş doyumunu ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16, 1, 575-586.
- Başaran, İ. (2000). *Eğitimde Yönetim Nitelikli Okul*. Ankara: Umut Yayıncılık.
- Biçkes, D.M. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan alışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2014. 9(2): p. 97-121.
- Celep, C. (2003). Ortaöğretimdeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, *2000'li Yıllarda Lise Eğitime ağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu Bildiri Kitapçığı*, 239-252.
- Çevik, N. (2010). *İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çobanoğlu F., Seven Şarkaya, S. ve Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 785-786.
- Demirtaş Z. ve Ersözlü A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *e- Journal of New World Sciences Academy*, 5, 1, 199-209.
- Demirtaş, Z., Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*,5(1), 199-209.
- Durmuş S. ve Günay O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29, 2, 139-146.
- Eğinli A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3):35-52.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (7.bsk.), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Işıklar Pürçek, K. (2015). *Ankara ili devlet ilköğretim okul müdürlerinin koçluk davranışı ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kadıoğlu S. ve Güneş D. Z. (2019) Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2 -6
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *E.Ü. EF. Dergisi*, 12 – 1
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karcioğlu F. ve Akbaş S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmin ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24-3, 2
- Kerim, Z. (2021) *Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Takım Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç, M.E. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlikleri ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta.
- Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes of Job Satisfaction. İçinde M. D. Dunnette (Ed.). The Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp.1297-1349). Chicago. IL: Rand McNally.
- Ordu, A. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13-36, 5-6.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Staw, B. M. & Ross, J. (1985). *Stability In The Midst of Change: A Dispositional Approach To Job Attitudes*, *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Sun, H. Ö., (2002). *İş doyumuna üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Tabancalı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280, DOI: 10.14689/ejer.2016.66.15
- Taş, A. ve Önder, E.(2010). Yöneticilerin liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (32), 18 30.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33, 147.
- Taymaz, H. (2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumuna arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1): p. 23-45.
- Topçu, E. (2021). *İlk ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin iletişim tarzlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Ünsar S. ve Ayan A. (2013). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: İlaç sektörü üzerine bir araştırma. 4, 79-98.
- Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Minneapolis.

EKLER



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-43326238
Konu : Anket Uygulama İzni

11/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 07.02.2022 tarihli ve 165075 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Dilek ARPAĞ, "Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Denizli Merkez Örneği" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okullöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da müberrif ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
11/02/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

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

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@ta01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <http://www.turkiye.gov.tr/meb-sbys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Sef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 7260-c568-3802-ae32-0974 koda ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.02.2022-E.168988

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Denizli Merkez Örneği" adıyla, Dilek ARPAĞ tarafından 04/02/2022 – 24/06/2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın amacı, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde görev yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği incelenecektir.

Araştırmanın Nedeni: O Bilimsel Araştırma / 58 ez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri (Denizli İli, Merkezefendi ve Pamukkale İlçeleri)

Araştırma Uygulaması: ● Anket

O Görüşme

O Gözlem

O.....

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşıp soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Dilek ARPAĞ

İletişim Bilgileri : TEL:0505 593 6993 dilekbasbuga20@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

..... /..... /2022

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Ek 2.1. Anket Formu

Değerli Öğretmenim,

Bu araştırma Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini belirlemeye yönelik bir çalışmadır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler formu, ikinci bölümde ise iş doyumu ile ilgili düşüncelerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Kişisel bilgileriniz bilimsel etik ilkesine uygun olarak gizli tutulacaktır. Vereceğiniz samimi yanıtlar araştırmanın bilimselliğine katkı sağlayacaktır.

Katılımınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

10.201.1.58

3236

3.02.2022

Dilek ARPAÇ

Fıratkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

KİŞİSEL BİLGİLER**1. Yaşınız:**

21-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

3. Medeni Durum:

Evli Bekar

4. Eğitim Durumu:

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Mesleki Kıdem:

1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 21 Yıl ve üzeri



Ek 2.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

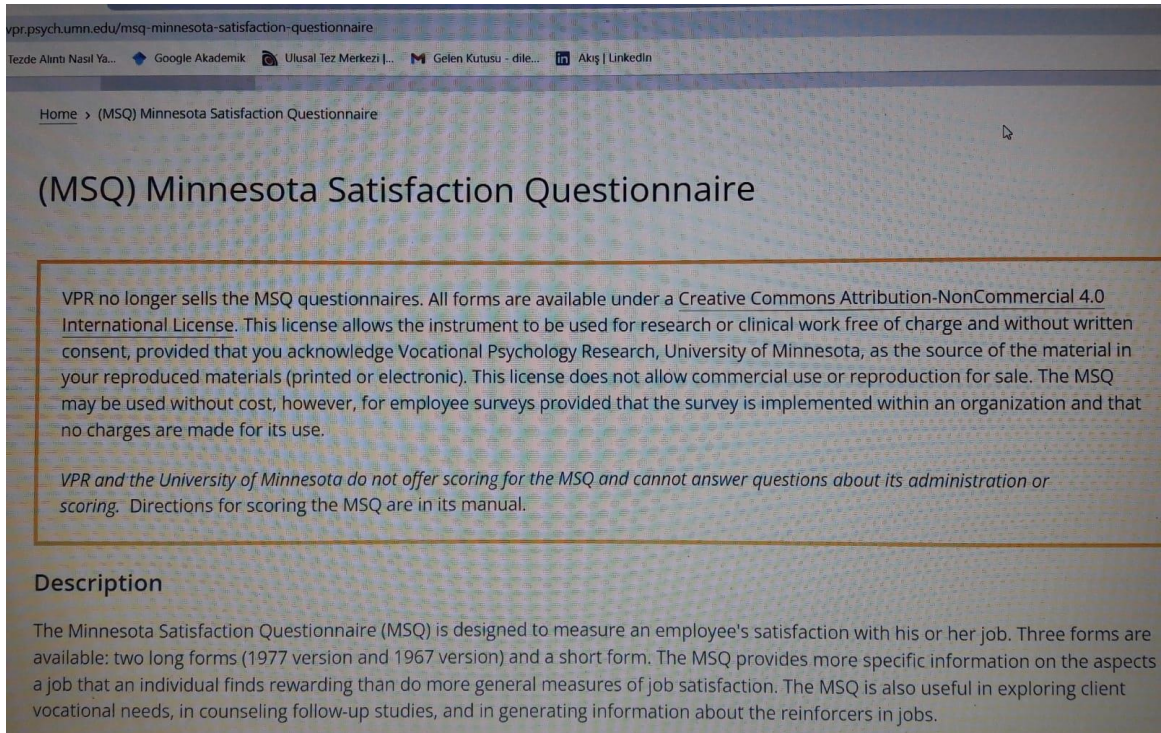
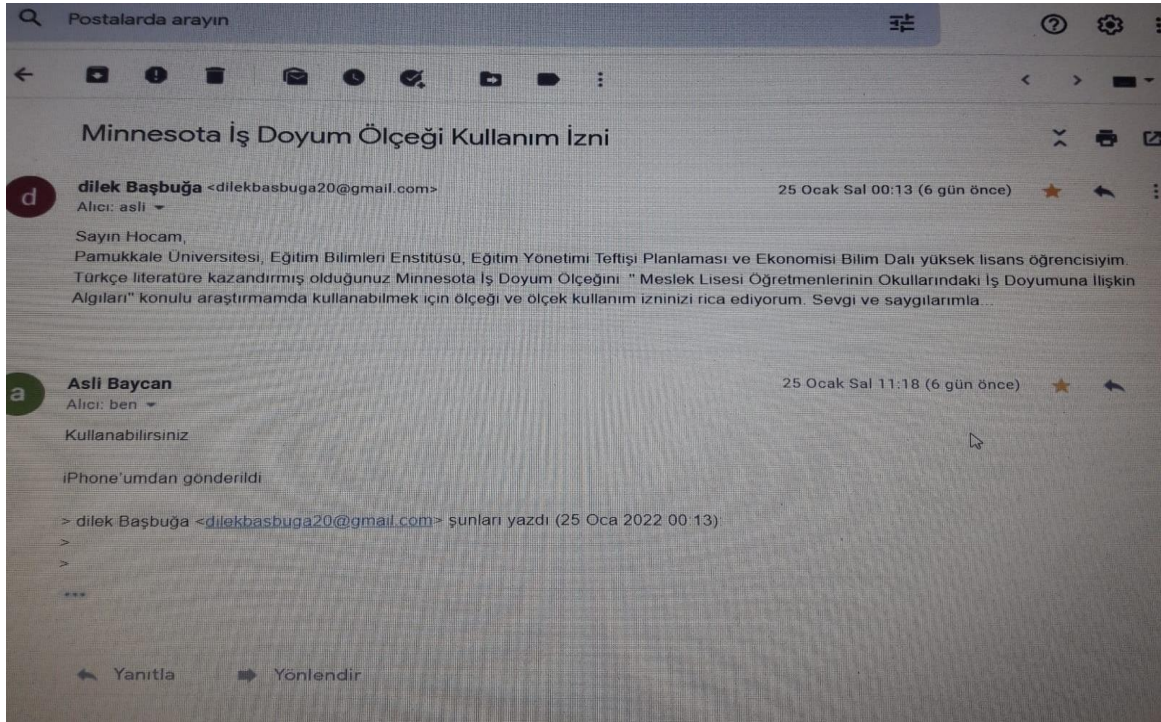
Aşağıdaki ifadelerden her birini cevaplandırırken size en uygun olan memnuniyet derecesini (x) işareti ile belirtiniz (1: Çok Memnunuz, 2: Memnunuz, 3: Kararsızım, 4: Memnun Değilim, 5: Hiç Memnun Değilim)

10.201.1.58

İşimden ...	1	2	3	4	5
1. Beni her zaman meşgul etmesinden					
2. Tek başıma çalışma becerimin olması açısından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
4. Toplumda 'saygın' bir kişi olma şansına bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlamanı bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmamı bakımından					
10. Kipilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmamı bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulamaya serbestliğimi bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansına bana sağlamanı bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					



Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni:



ÖZGEÇMİŞ