

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İZMİR İL MERKEZİNDEKİ
MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Özlem YILDIZ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK

İZMİR- 2010

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**İzmir İl Merkezindeki Mesleki Ve Teknik Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



Özlem YILDIZ

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

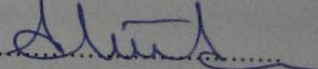
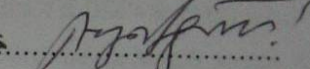
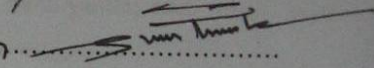
T.C

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İşbu çalışma, jürimiz tarafından.....

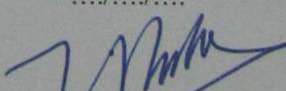
..... Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
..... Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Bilim Dalında

YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Ali Aksu Üye : Yrd. Doç. Dr. Nerzant Gümüş Üye : Yrd. Doç. Dr. Namık Öztürk 

Onay

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....

Prof. Dr. İ. c. İbrahim ATALAY
Enstitü Müdürü

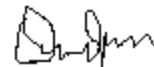
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	391508
Yazar Adı / Soyadı	Özlem YILDIZ
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 46693002594
Telefon / Cep Telefonu	05057508935
e-Posta	ozlemsenkaya@mynet.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	İzmir İl Merkezindeki Mesleki ve Teknik Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri
Tezin Tercümesi	The Job Satisfaction Levels Of The Teachers Working In Vocational And Technical High Schools Located In City Center Of Izmir
Konu Başlıkları	Eğitim ve Öğretim
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bölüm	Eğitim Bilimleri Bölümü
Anabilim Dalı	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2010
Sayfa	130
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK
Dizin Terimleri	İş doyumu=Job satisfaction
Önerilen Dizin Terimleri	
Yayımlama İzni	<input checked="" type="checkbox"/> Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum <input type="checkbox"/> Ertelenmesini istiyorum

a. Yukarıda başlığı yazılı olan tezimin, ilgilenenlerin incelemesine sunulmak üzere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından arşivlenmesi, kağıt, mikroform veya elektronik formatta, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) ve erteleme talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

01.02.2011

İmza:.....



.....

TEŞEKKÜR

Bana her fırsatta devam etmem için cesaret veren, yüksek lisans eğitimi tez aşaması boyunca göstermiş olduğu anlayış, destek ve rehberliği için değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK'e en derin saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Analiz aşaması sırasında benden yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. İrfan YURDABAKAN ve Yrd. Doç. Dr. Yaşar YAVUZ'a teşekkürlerimi sunuyorum. Bununla birlikte, yüksek lisans derslerini aldığım süre içerisinde, göstermiş olduğu yakın ilgi ve yardımlarından dolayı değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Semiha Şahin'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca yüksek lisans derslerim ve tez aşaması boyunca her türlü fedakârlıkta bulunarak benden yardımlarını esirgemeyen ve sonsuz sabrından dolayı moral ve motivasyon kaynağım sevgili eşim Ufuk YILDIZ'a ve sevgili minicik oğlum Onat İlke YILDIZ'a teşekkür ederim. Yine her aşamada her konuda beni destekleyen ve yardımlarını esirgemeyen sevgili annem Naziriye ŞENKAYA'ya ve tez yazım aşamamda oğlumla ilgilenerek bana yardım eden sevgili kardeşim Uygun YILDIZ'a teşekkür ederim.

Özlem YILDIZ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve karşılaştırmaktır.

Sanayi devrimiyle ortaya çıkan nitelikli insan gücü ihtiyacıyla önemi artan mesleki ve teknik eğitiminde büyük bir öneme sahip olan öğretmenlerin doyumsuzluk nedenlerini ortaya koyarak bu durumunun düzeltilmesi için yapılacak gerekli düzenlemeler değerlendirilmektedir.

Araştırmanın evrenini, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında İzmir il sınırları içerisinde yer alan 72 adet mesleki ve teknik liselerde görev yapan 3451 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemine, merkez il sınırları içinde yer alan 11 mesleki ve teknik liselerde çalışan 370 öğretmen alınmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, buldukları okuldaki çalışma sürelerine, medeni durum, mezun oldukları okul değişkenleri ile genel iş doyum düzeyleri, işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık, tanınma ve veli öğrenci ilgisizliği boyutları arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Şahin (1999)'in geliştirmiş olduğu “İş Doyum Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS (Statistical Package For Social Science, 13) paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Hata payı üst sınırı 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, Mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “kısmen” düzeyinde bulunmuş; öğretmenlerin işlerinde kısmen doyumlu oldukları belirlenmiştir. İş doyumunu boyutlarına göre öğretmenlerin yönetim, işin kendisi, veli öğrenci ilgisizliği, başarı, saygınlık tanınma ve bireyler arası ilişkiler, ücret boyutlarında “kısmen doyumlu” oldukları belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve Teknik Lise, İş Doyumu Boyutları, İş doyumunu.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and compare the job satisfaction levels of the teachers working in vocational and technical high schools located in City Center of İzmir.

Necessary arrangements made to rectify the situation by putting out the reasons for dissatisfaction of teachers who have a great importance in vocational and technical education because of the increasing importance of the need for qualified manpower after the industrial revolution are considered.

The universe of the study is composed of 3451 teachers working in 72 vocational and technical high schools located in City Center of İzmir in 2009-2010 Academic Year. Study sample is consist of 370 teachers have been working in 11 vocational and technical high schools within the boundaries of the central city.

In this research, age, sex, branch, length of service, marital status, the school they graduated from, job satisfaction level, job itself, management, salary, relationship between teachers, success, respect, being known and lack of interest, of students and their families are considered.

"Job Satisfaction Scale" and "Personal Information Form" developed by Şahin (1999) are used as the data collection tool. SPSS (Statistical Package For Social Science, 13) software package was used for statistical analysis of the data collected by the research. The data frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance was used for analysis of the data. The margin of error was adopted as the upper limit of 0.05.

According to the findings of the research results the overall level of job satisfaction of teachers working in vocational and technical high schools, was found "in part". Job satisfaction of teachers in respect of management, the job itself, irrelevance of the parents and students' irrelevance, success-esteem-recognition, relations of individuals are "partially satisfactory".

According to the results of the study some suggestions have been given for practitioner and for researchers.

Key Words: Vocational and Technical High School, Dimensions of Job Satisfaction, Job satisfaction.

TABLOLAR

Tablo 1: Evrendeki Mesleki Ve Teknik Liselerin Buldukları Yere Göre Dağılımı	45
Tablo 2: Evrendeki Öğretmenlerin Buldukları Yer ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	46
Tablo 3: Örneklemeye Seçilen Okulların Buldukları Yere ve Cinsiyetlerine Göre Sayıları ...	47
Tablo 4: Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler (Şahin, 1999: 49).....	49
Tablo 5: Uygulama Sonucundaki Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri Ve Boyutu Ölçen Maddeler.....	49
Tablo 6: 2. Ve 9. Maddeler Çıkarılınca Oluşan Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri Ve Boyutu Ölçen Maddeler	50
Tablo 7: Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullar Göre Dağılımı.....	51
Tablo 8: Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdemlerine Göre Dağılımı	52
Tablo 9: Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Toplam	52
Tablo 10: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılım Oranları.....	53
Tablo 11: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Oranı.....	53
Tablo 12: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Oranları	54
Tablo 13: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılım Oranları.....	54
Tablo 14: İş Doyumu Boyutlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri	55
Tablo 15: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Boyutlarında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	57
Tablo 16: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	62
Tablo 17: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi	64

Tablo 18: İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları	66
Tablo 19: Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları	67
Tablo 20: Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları	68
Tablo 21: Başarı, Saygınlık, Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	69
Tablo 22: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	71
Tablo 23: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi	73
Tablo 24: Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyum Boyutlarında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan t-Testi.....	75
Tablo 25: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri.....	78
Tablo 26: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Bir Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	80
Tablo 27: Genel İş Doyum Düzeyinde Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları	81

Tablo 28: İşin Kendisi Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları	83
Tablo 29: Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları	84
Tablo 30: Bireyler arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	86
Tablo 31: Başarı, Saygınlık, Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	87
Tablo 32: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Buldukları Okulda Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	89
Tablo 33: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Bir Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	91
Tablo 34: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları.....	92
Tablo 35: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Boyutlarında Önemli Bir Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan T-teski Sonuçları.....	94

ŞEKİLLER

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	13
Şekil 2: Maslow ve Alderfen'in İhtiyaç Kuramları.....	14
Şekil 3: Motivasyon Sonuç Modeli	25

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLolar	vi
ŞEKİLLER	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
BÖLÜM I	1
1 GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Problem Cümlesi	4
1.3 Alt Problemler	4
1.4 Araştırmanın Önemi	7
1.5 Sayıtlılar	7
1.6 Sınırlamalar	7
1.7 Tanımlar	9
1.8 Kısaltmalar	10
BÖLÜM II	11
İLGİLİ YAYINLAR.....	11
2 MOTİVASYON	11
2.1 Motivasyon	11
2.2 Motivasyon Kuramları.....	12
2.2.1 Kapsam Kuramları.....	12
2.2.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	12
2.2.1.2 Alderfer'in V-İ-G Kuramı	14
2.2.1.3 Herzberg'in İkili Etmen Kuramı.....	15
2.2.1.4 McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı	15
2.2.2 Süreç Kuramları.....	16
2.2.2.1 Beklenti Kuramları	16
2.2.2.2 Eşitlik (Denkseklik) Kuramı.....	17

2.2.2.3	Amaç Modeli	17
3	İŞ DOYUMU.....	18
3.1	İş Doyumu Tanıma	18
3.2	İşten Doyum Kuramları	19
3.2.1	İçerik Kuramları	19
3.2.2	Süreç Kuramları.....	20
3.3	İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	21
3.3.1	İşin Kendisi.....	21
3.3.2	Ücret	21
3.3.3	Bireylerarası İlişkiler	21
3.3.4	Yönetim	22
3.3.5	Denetim	22
3.3.6	Başarı-Saygınlık-Tanınma.....	23
3.4	İş Doyumu İle İlişkili Kavramlar	23
3.4.1	İş Doyumu ve Verimlilik.....	23
3.4.2	İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık.....	24
3.4.3	İş Doyumu ve Moral.....	24
3.4.4	İş Doyumu ve Performans	25
3.5	İş Doyumun İş Görene Etkileri.....	26
3.6	İş Doyumsuzluğunun Nedenleri	26
3.7	İş Doyumsuzluğun İş Görene Etkisi.....	27
3.7.1	Devamsızlık ve İşe Geç Gelme	27
3.7.2	Beden Sağlığına Etkisi	27
3.7.3	Ruh Sağlığına Etkisi	27
3.7.4	Saldırgan Davranışlar	28
3.7.5	İşten Ayrılma	28
3.7.6	Tevekkül olma	28
4	EĞİTİM	29
4.1	Eğitimin Amaçları	29
4.2	Eğitimin Önemi	29
4.3	Mesleki Ve Teknik Öğretimin Önemi	30
4.4	Öğretmenin Rolü ve Önemi.....	31

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR	32
1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	32
2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	39
BÖLÜM III.....	44
3 YÖNTEM.....	44
3.1 Araştırmanın Yöntemi	44
3.2 Araştırmanın Evreni	44
3.3 Araştırmanın Örnekleme	46
3.4 Veri Toplama Araçları.....	48
3.5 Verilerin Çözümlemesi.....	50
BÖLÜM IV	51
4 BULGULAR	51
4.1 Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular	51
4.2 Birinci Alt Problem İle İlgili Bulgular	54
4.3 İkinci Alt Problem İle İlgili Bulgular	56
4.4 Üçüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular	61
4.5 Dördüncü Alt Problem İli İlgili Bulgular	70
4.6 Beşinci Alt Problem İli İlgili Bulgular	74
4.7 Altıncı Alt Problem İli İlgili Bulgular	77
4.8 Yedinci Alt Problem İli İlgili Bulgular	88
4.9 Sekizinci Alt Problem İli İlgili Bulgular	93
BÖLÜM V.....	97
5 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
5.1 Sonuçlar	97
5.2 Öneriler.....	100
5.2.1 Eğitimsel Öneriler	100
5.2.2 Araştırmacılara Öneriler	101
EKLER	102
EK 1: UYGULAMADA KULLANILACAK ÖLÇEK.....	102
EK 2: UYGULAMANIN YAPILACAĞI MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERİN LİSTESİ	107
EK 3: UYGULAMANIN YAPILMASI İÇİN ALINAN İZİN.....	108
KAYNAKÇA	109

BÖLÜM I

1 GİRİŞ

İş doyumuyla ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır. İş doyumunu, iş görenin işinden duyduğu memnuniyetin derecesi, hissettiği bu hazzın yada ulaştığı bu olumlu durumun derecesidir (Başaran, 2000: 215). Başka bir tanıma göre iş doyumunu, iş görenin işinin önem verdiği şeyleri ne kadar iyi sağladığını algılaması sonucudur (Luthans, 1995: 126). Bu tanımlardan yola çıkılarak iş doyumunu, çalışanların çalışma ortamlarında yaptığı işten hoşnut olma durumudur şeklinde tanımlanabilir.

Küreselleşme ve bilgi toplumuyla birlikte nitelikli işgücüne olan ihtiyacın artmasıyla birlikte mesleki ve teknik öğretimin önemi artmaktadır. Mesleki ve teknik liselerde nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde büyük rol oynayan öğretmenlerin işlerinde sağladıkları doyum ile meslek hayatlarında huzurlu, uyumlu ve rahat çalışmaları sağlanmaktadır. Böylece hızla değişen teknolojiye ayak uydurabilecek bireyleri yetiştirmede daha etkin ve verimli olacaklardır.

Bu bölümde bu araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, araştırmanın önemi, sınırlamaları, sayıtları, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

1970'li yılların sonlarında dünyada bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişim ile hakim olan küreselleşme süreci ekonomik ve sosyal hayata ilişkin bir çok yeni gelişmelere neden olmuştur. Bu gelişmeler bilgi toplumu sürecini başlatmış ve bilgi toplumunun oluşmasıyla da insan kaynaklarına yapılan yatırım ve altyapının iyileştirilmesi öncelikli hale gelmiştir (Türkmen, 2002: 1).

Bilgi toplumuna geçiş ile en önemli unsur olan nitelikli işgücünün oluşturulmasının temel şartı kişilere örgün ve yaygın eğitim kurumlarında hayat boyu öğrenmeyi esas alan bir yaklaşımla uluslar arası piyasalardaki rekabet ortamına uyum sağlayabilecekleri bir eğitimin verilmesiyle mümkündür (DPT, 2000: 2).

Eğitim sistemlerinin temel amacı o ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimini vermek, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenlemektir. Öğretmenler, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında,

bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin rolü büyüktür (Çelikten ve Şanal, 2005: 208-209).

Küreselleşen bilgi toplumunda değişim süreciyle ortaya çıkacak sonuçlara karşı önlem almak, insanı ve toplumu değişimle baş edebilecek beceriler kazandırmak için eğitim kurumları ve bu kurumlarda görev yapacak öğretmenleri bu sürece hazırlamak önem kazanmıştır. Bireyin hızla değişen bilgi toplumuna katılımı ve bu süreçte hak ettiği yeri alması, öğretmenlerin yeni bilgiler kazanması, becerilerini zenginleştirmesi, yaşam boyu öğrenme ve eskisine oranla daha çok nitelikli olmasıyla sağlanabilir (Balay, 2004: 75).

Bilim ve teknoloji hızla ilerlemesine paralel olarak her yıl okullara gelen öğrencilerin beklenti, istek ve ihtiyaçları değişmektedir. Öğretmenler bu değişmelere cevap verecek nitelik, kalite ve beceride olmalıdır. Sürekli kendini yenileyen, çağın isteklerine cevap veren öğretmenler eğitimin kalitesinin yükselmesine ve eğitim almak isteyen ve gelişime ayak uydurabilen fertlerin yetişmesine neden olmaktadır. Bunun içinde öğretmenlerin mesleklerinden yeterli iş doyumunu sağlayarak kendilerini geliştirmeye teşvik edecek çarelerin bulunması gerekmektedir.

Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenler huzurlu ve verimli çalışabilmeleri kendilerini geliştirmeye istekli hale getirecektir. Fakat genel ekonomik koşullarla birlikte okullardaki yönetsel ortam göz önüne alındığında öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleği ikinci bir iş olarak yapmaya başladıkları gözlemlenmektedir. Bu durum ise, eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta ve istenilen nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi zorlaşmaktadır (Sicim, 2007:1).

Günümüze kadar iş doyumunu ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Locke iş doyumunu “ Bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu, mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin meslek hayatında huzurlu, uyumlu ve rahat çalışabilmesi için önemli bir etken haline gelmiştir. İş doyumunun önemli olmasının en büyük nedenlerinden birisi de iş doyumunun, verimlilik, görev başında bulunma alışkanlığı ve örgütsel etkinlik gibi faktörleri etkilemesidir (Akbaş, 2006: 1).

İş doyumunun önemli olmasının başka bir nedeni, yaşam doyumunu ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer

nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumunu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır. Bireylerin işlerinden doyum sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirdikleri bilinmektedir. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindedir. İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ülkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanaklarını araştırıp, bunların mevcut işleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yapar ve işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler (Türkoğlu, 2008: 2).

Mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için gerekli olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel özellikleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir. Mesleki ve teknik eğitim birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli olarak bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir. Bu işlevi ile mesleki ve teknik eğitim yetiştirdiği insan gücünün nitelikleri ile ülkenin endüstriyel ve ekonomik kalkınmasını büyük ölçüde etkileme gücüne sahiptir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri içerisinde orta ve yükseköğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitime özel bir önem verilmekte; gelişmekte olan ülkelerde de daha güçlü bir ekonomi ve daha hızlı bir toplumsal kalkınma için mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine çaba gösterilmektedir (Adıgüzel ve Berk, 2009: 221).

Mesleki ve Teknik liselerin geliştirilmesinde ve yeniden yapılandırılmasında bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin günümüzde önemli bir unsur haline gelmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları ortamın olanaklarının nitelik ve niceliklerinin artırılması, ekonomik durumlarının çağdaş yaşam standartlarına uygun hale getirilmesi, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin iyi olması, çalıştığı kurumda kendisini geliştiren teknolojiye göre sürekli olarak yenilemesi ve mesleğinde ilerleme olanaklarının olması mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltecek, başarılarını artıracak ve üst düzeyde verimli olmalarını sağlayacaktır (Akbaş, 2006: 1). Bu nedenle araştırmanın problemi şu şekilde tanımlanmıştır.

1.2 Problem Cümlesi

İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri nelerdir? Bu düzeyler öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre önemli farklılık göstermekte midir?

1.3 Alt Problemler

1. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarındaki iş doyum düzeyleri nelerdir?

2. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin cinsiyet özelliklerine göre

- a. Genel iş doyumunu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?

3. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin yaş özelliklerine göre

- a. Genel iş doyumunu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?

4. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre

- a. Genel iş doyumu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?

5. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin branşlarına göre

- a. Genel iş doyumu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?

6. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre

- a. Genel iş doyumu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?

7. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresine göre

- a. Genel iş doyumu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?

8. İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin medeni durumlarına göre

- a. Genel iş doyumu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?

1.4 Araştırmanın Önemi

Yönetimin temel amaçlarından biri, örgüt amaçları ile tutarlı bir biçimde grup amaçlarını bağdaştırarak iş ortamında çalışanların doyumunu sağlamaktır. Bireyin gereksinimleri iş ortamında karşılanabiliyorsa dengeli bir çalışma temposu kazanacak ve kendini geliştirmeye yönelecektir. Birey işinde doyum sağladıkça, işbirliğine yönelecek ve uyumlu bir davranış göstermeye çaba harcayacaktır. Günümüzde öğretmenler genel toplumsal sorunlarla karşı karşıya olduğu kadar, çalıştıkları okullarda sınıfların çok kalabalık olması, öğrenci temellerinin zayıflığı, çalışma yerlerinin yetersizliği, özlük hakları, yönetim gibi örgütsel ortama ilişkin pek çok sorunla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar onların meslekleriyle ilgili etkinliklerinde birer engel oluşturmaktadır. Bu engelleri algılayış biçimleri ise, iş doyumlarını etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin saptanmasının önemi açıktır (Şahin, 1999: 11).

Araştırma ile mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum boyutlarındaki (işin kendisi, yönetim, ücret, başarı tanınma saygınlık, bireyler arası ilişkiler, veli öğrenci ilgisizliği) doyum düzeyleri ile mezun oldukları okul, kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet, kültür yada meslek dersi öğretmeni olması ve medeni durum gibi kişisel özellikler yönünden iş doyum düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmanın, öğretmenlerin gereksinimlerinin karşılanarak güdülenmesine, dolayısıyla verimliliklerinin yükseltilmesine olumlu katkılar getireceğine inanılmaktadır.

1.5 Sayıtlılar

1. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenler kendilerine uygulanan Kişisel Bilgi Formunu, İş Tatmin Ölçeğini içten ve yansız olarak yanıtlamışlardır.

1.6 Sınırlamalar

Araştırma, İzmir İli Büyükşehir Belediyesi merkezi sınırları içinde 2009-2010 öğretim yılında resmi mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenler alınmış okul yöneticileri ile merkez dışında kalan mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenler kapsam dışında bırakılmıştır. Sağlık meslek liseleri, öğretmen liseleri ve imam hatip liseleri kapsam dışı bırakılmıştır.

Araştırmada, iş doyum kavramı; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kültür ya da meslek ğretmeni olmasına, mesleki kdemine, medeni durumuna göre gibi sınırlı sayıda faktör açısından incelenmektedir.

Araştırmada, ğretmenlerin doyumuna ilişkin veriler, iş doyum leğinin alt boyutları ile sınırlıdır:

- a. işin kendisi ile ilgili özellikler alt boyutu
- b. yönetim ile ilgili özellikler alt boyutu
- c. cret ilgili ile özellikler alt boyutu
- d. bireyler arası ilişkiler ile ilgili özellikler alt boyutu
- e. başarı-saygınlık-tanınma ile ilgili özellikler alt boyutu
- f. veli-ğrenci ilgisizliği ile ilgili özellikler alt boyutu

1.7 Tanımlar

Motivasyon, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını doyumla sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir (Can, 1992: 164).

Güdülenme, iş görenin örgütsel amaca ulaşmak için çaba harcaması ve bu çabayı sürdürmesidir (Başaran, 1989: 266).

Güdü, Bilinçli ya da bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç (TDK Sözlüğü, 1983).

İş doyum, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumudur (Başaran, 1991: 198).

İş doyum boyutları, Araştırmacı tarafından; işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı-saygınlık-tanınma, veli-öğrenci ilgisizliği olmak üzere altı boyut olarak saptanmıştır.

İş doyum düzeyi, Araştırmacı tarafından doyumlu, kısmın doyumlu ve doyumсуz olarak üç seviyede belirtilmiştir.

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı en az üç yıllık genel, mesleki ve teknik ilköğretim kurumlarının tümünü kapsar (Yıldız, 2000: 8).

Ortaöğretim okulu, ilköğretim üzerine en az dört yıl eğitim veren ve on beş on sekiz yaş grubu çocukların eğitimi kapsayan eğitim kurumlarıdır (Yıldız, 2000: 8).

Eğitim, Bireyin kendi yaşantısında kasıtlı olarak istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir (Tezcan, 1994: 3).

Öğretmen, ortaöğretim okullarında görevli öğretmenler.

1.8 Kısaltmalar

BAİ: Bireylerarası ilişkiler

BST: Başarı, Saygınlık, Tanınma

VÖİ: Veli Öğrenci ilgisizliği

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR

2 MOTİVASYON

2.1 Motivasyon

Klasik yönetim kuramcıları insanı ekonomik bir varlık olarak görmekle birlikte ekonomik araçların da örgütün elinde olması nedeniyle çalışanların dışarıdan güdülenen ve kontrol edilen aktif olmayan birer varlık olarak görmekteydiler. Ve iyi bir motivasyon ile amaca yönlendirilebileceğini ileri sürmekteydiler (Can, 1992: 164).

İş yerinde en iyi performansı sağlayan etkenler olarak yetenek, deneyim, ödül ve en önemlisinin motivasyon olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin insan gücünü daha iyi yönetmeleri için motivasyonun doğasını anlamaları oldukça önemlidir (Gallagher ve diğer, 1997: 436). Bunun için motivasyon kavramının ve motivasyonun doğasının bilinmesi gerekir.

Motivasyonla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların sonucunda çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bir tanıma göre motivasyon, birini belirli amaçlara yönlendirmek ve enerjilerini bu amaçlara ulaşmak için harcamaları sağlamaktır (Hit ve diğer, 1989: 310). Başka bir tanıma göre “motivasyon, insan davranışlarının uyarılması, yönlendirilmesi ve pekiştirilmesidir” (Şimşek, 2002: 214). Motivasyon kavramının oluşması için bireylerin ihtiyaçlarının karşılanacağı bir iş ortamı oluşturarak bireyin etkilenmesi sağlanarak harekete geçirilmesi ve isteklendirilmesi gerekmektedir (Vural ve Coşkun, 2007: 115).

Güdülenme ise işgörenin örgütsel amaca ulaşmak için çaba harcaması ve bu çabayı sürdürmesidir (Başaran, 1989: 266).

İnsanların harekete geçirilmesi ve isteklendirilmesi için yöneticinin insan ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir süreci yönetmesi gerekir. Yöneticinin bu ihtiyaçları bilmesi, her davranışın altında yatan nedenleri bilmesi ve insanların birbirlerine benzemedikleri bilincinde olması gerekir. Yöneticinin iş göreni harekete geçirmek ve iş görenin örgütsel amaca katkıda bulunması için yöneticilerin önce kişilerin doğası hakkında bazı bilgileri bilmesi gerekir (Can, 1992: 165).

İhtiyaçları karşılanmayan bireylerin yaşadığı dengesizlik, onun davranışlarına, iş verimine, moraline, ilişkilerine etkileyecek; bireyde iş verimsizliği, performans düşüşü, iş tatminsizliği gibi sonuçlar ortaya çıkabilecektir (Şahin,

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Ali%20%C5%9EAH%C4%B0N/motivasyon%20y%C3%B6netim%20makale.pdf .

2.2 Motivasyon Kuramları

Motivasyon kuramları çeşitli kaynaklarda farklı gruplar altında toplanmıştır. Baron ve Greenberg motivasyon kuramlarını ihtiyaç kuramı, eşitlik kuramı ve beklenti kuramı olarak 3 grup altında toplamışlardır (Baron ve Greenberg, 1990: 78).

Bu araştırmada motivasyon kuramları iki grupta toplanmıştır. Bunlardan ilki, bireyi enerji vererek harekete geçiren ve yönlendiren, ya da davranışının hızını azaltan ve durduran bireysel etmenleri inceleyen kapsam (yada içerik) kuramları; ikincisi ise davranışın nasıl harekete geçirilip yönlendirileceğini ya da hızının azaltılmasını açıklamaya çalışan süreç kuramlarıdır. (Can, 1992: 168)

2.2.1 Kapsam Kuramları

2.2.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

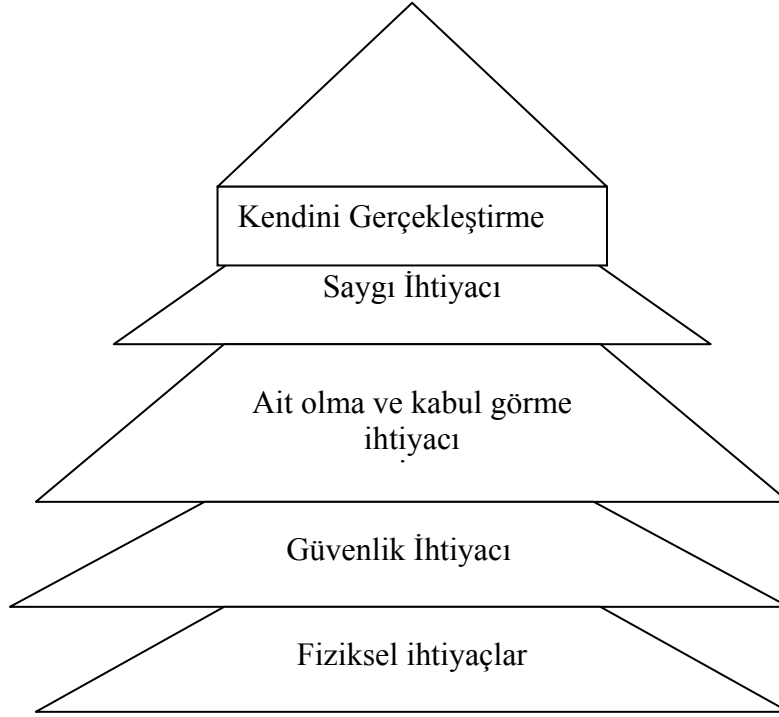
Maslow beş katmanlı ihtiyaçlar hiyerarşisi geliştirmiştir. Herhangi bir ihtiyaç katmanındaki ihtiyaç doyurulana kadar, o katmandaki ihtiyaç baskın olmaya devam eder. İhtiyaç doyurulduğunda bir üst katmandaki ihtiyaç güdüleyici olur. Doyurulan ihtiyaç artık güdüleyici değildir. İnsanlar alt katmandaki bir ihtiyacı doyurulduğunda bir üst katmandaki ihtiyacı karşılamaya yönelirler. Maslow'a göre ihtiyaçlar hiyerarşisinde alt kattaki ihtiyaçlar doyurulduğunda bir üstteki ihtiyaç için harekete geçilir (Gallagher ve diğer, 1997: 450).

Bu kurama göre, bir insan gereksinim hiyerarşisinde yukarıya doğru çıktıkça, alt katmandaki ihtiyaçlar doyuruldukça, alt katmandaki ihtiyaçlar önem kazanır. Doyurulan ihtiyacın güdüleyici gücü azalmaktadır. Maslow'a göre, doyurulmuş bir gereksinim güdülemez. Birey bu ihtiyaçlar katmanında basamak basamak ilerler ve üst basamaklara geçildikçe ihtiyaçların niteliği değişmektedir (Aydın, 2005: 22-23).

Bu kuramanın temel varsayımları şunlardır (Can ve diğer, 2001: 309):

1. Doyurulan ihtiyacın davranışa etkisi yoktur ve insanları motive eden, onların davranışlarını etkileyen ihtiyaçlar doyurulmayan ihtiyaçlardır.
2. Bu ihtiyaçlar önem sırasına göre aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik bir düzen içinde sıralanmıştır.
3. Alt basamaktaki bir ihtiyaç doyurulmuşsa üst basamaktaki ihtiyaç ortaya çıkar.

Maslow'un beş katmanlı hiyerarşisi ihtiyaçlar şekil 1'de gösterilmiştir:



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Koontz ve Wehrich, 1988: 416)

1. **Psikolojik İhtiyaçlar:** Bu ihtiyaçları insanların yaşamlarını devam ettirmeleri için gerekli olan temel ihtiyaçlardır. Yeme, içme, uyku v.b. Bu ihtiyaçlar doyurulana kadar önem derecesini kaybetmez ve diğer ihtiyaçlar insanları motive etmez (Koontz ve Wehrich, 1988: 416).

2. **Güvenlik İhtiyacı:** Temel ihtiyaçlar olan psikolojik ihtiyaçlar doyurulduğunda, güvenlik ihtiyacı baskın ihtiyaç olur. Bu ihtiyaç insanların yaşamlarını sürdürmeleri için çevreden gelen fiziksel ve psikolojik tehlikelere karşı kendini koruma altına almasıdır. Bu iki katmandaki temel ihtiyaçlar var oluş için gerekli ihtiyaçlardır (Gallagher ve diğer, 1997: 451).

3. **Sosyal ihtiyaçlar (Ait olma ve Kabul Görme):** Bu ihtiyaçlar psikolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra aktif olur. Bu ihtiyaçlar ait olma, arkadaşlık kurma, sevilme ve başkaları tarafından kabul görme istekleridir. Sosyal ihtiyaçların karşılanması için örgütlerin sosyal etkinliklerde yer almaları için çalışanları desteklemelidir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki sosyal ihtiyaçlar örgütsel belirsizliklerin devam ettiği durumlarda ortaya çıkar. İş güvenliği tehlikedeysen çalışan neler olduğunu öğrenebileceği iş arkadaşı arar. Çünkü işi kaybetmek doyurulmuş olan fiziksel ve güvenlik ihtiyacını tehlikeye atar (Baron ve Greenberg, 1990: 81).

4. **Saygı İhtiyacı:** Saygı ihtiyacını iki tipi vardır. Birincisi özsaygı; özgüven, başarı, bilgi ve özgürlük kavramlarını kapsar. İkincisi kişinin itibarı, örneğin onaylanma ihtiyacı, prestij, tanınma gibi (Hanson, 2003: 193). Bu ihtiyaca sahip olan kişiler başka insanlara ve gruplara hizmet vererek başarı ve saygınlık kazandıklarında doyum kazanırlar. Bu ihtiyaçların toplama yansıyan niteliği terfi etme, üst görev ve sorumlulukları üstlenme ve sosyal statüyü artırma durumudur (Eren, 1989: 35).

5. **Kendini Gerçekleştirme:** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en yüksekteki ihtiyaç kendini gerçekleştirir. Kendini gerçekleştirme bir kişinin potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için ve bir şeyler başarmak için istekli olmaktır (Koontz ve Wehrich, 1988: 416). Kişinin kendini kanıtama ve yaratıcı yeteneklerini kullanabilmesidir (Vural ve Coşkun, 2007: 121).

2.2.1.2 Alderfer'in V-İ-G Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un beş basamakta bulunan ihtiyaçları üç basamakta varlığını sürdürme, ilişkilerde bulunma ve gelişme ihtiyaçları şeklinde gruplandırmıştır. Bu modelde ihtiyaçların karşılanması bir üst basamağa geçtikçe zor ve soyut duruma gelir. İlk iki basamaktaki ihtiyaçlar karşılandığında şiddetleri azalırken, gelişme ihtiyacı karşılandıkça daha şiddetli bir hal alır. Ve insanların gelişme ihtiyacı gerçekleşmese alt basamaktaki ihtiyaçlara geri döner ve o ihtiyaç üzerinde yoğunlaşır. Bu ihtiyaçların baş harfleriyle V.I.G modeli adıyla anılan kuramın Maslow'un kuramıyla karşılaştırılması şekil 2'de verilmiştir (Can, 1992: 169-170).

Alderfer	Maslow
Varlık Sürdürme	Fizyolojik İhtiyaçlar
İlişki İhtiyacı	Güven ve sosyal ihtiyaçları
Gelişme İhtiyacı	Saygınlık ve kendini gerçekleştirme

Şekil 2: Maslow ve Alderfer'in İhtiyaç Kuramları (Can, 1992:170)

Bu kuram Maslow'un kuramına benzer bir kuramdır. Bu kuramda üç basamak vardır ve alt düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe üst düzey ihtiyaçlar önem kazanır. Alderfer gereksinim düzeylerini somuttan soyuta sıralamış ve aynı anda birden fazla ihtiyacın ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. İhtiyaçlar arasında kesin çizgiler olmadığı gibi belirli bir sıra olmadan ihtiyaçların ortaya çıkacağı belirtilmiştir (Vural ve Coşkun, 2007: 125).

2.2.1.3 Herzberg'in İkili Etmen Kuramı

Herzberg ve meslektaşları, iş tutumlarının sebepleri ve sonuçları ilgili yaptıkları araştırmalar sonucunda “iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu hisleri birbirinden bağımsızdırlar” şeklinde yeni bir hipotez geliştirmişlerdir. Bu hipotez bir işgörenin aynı anda işin bazı boyutlarından mutsuz olurken bazı boyutlarından mutlu olabildikleri görüşünü ileri sürer. İş doyum ve doyumsuzluğun farklı faktörlerden kaynaklandığını ilk olarak Herzberg ileri sürerek önceden inanıldığı bu kavramların aynı faktörlere karşı tepkiler olmadığını göstermiştir (Kurt, 2005: 287).

Herzberg “Çift faktör kuramı” olarak adlandırılan ve yönetim literatüründe yankı yapan motivasyon kuramını geliştirmiştir. Bu kurama göre çalışma ortamında motivasyon durumunu etkileyen iki faktör grubu bulunduğu tesbit edilmiştir. Bu faktörler iş tatmini alanı ve iş tatminsizliği alanı olarak iki alana ayrılmıştır. Hijyen faktörleri diye nitelendirilen çalışma koşulları, ücret düzeyi, şirket politikaları ve kişilerarası iyi ilişkilerin varlığı ve yokluğu iş doyumsuzluğu düzeyini belirlerken; Motivasyon faktörleri diye nitelendirilen başarı, tanınma, sorumluluk ve gelişme fırsatlarının varlığı iş tatmin düzeyini belirler (Şimşek, 2002: 220-221).

Hijyen faktörleri diye anılan faktörlerin varlığı iş doyumsuzluğu ortadan kaldırırken bu faktörler kişiyi motive etmeye yetmeyecektir. Ancak çalışma ve başarının takdir edilmesi, başarı duygusundan haz alma, sorumluluk üstlenme, işinde gelişme ve yükselme fırsatlarının varlığı kişiyi motive edecek ve bu ortamda iş doyumunu elde edecektir (Altuğ, 2007: 84-85).

2.2.1.4 McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

David McClelland tarafından önerilen bu kuram ihtiyaçları merkezi odak noktası olarak kullanır. McClelland başarıyı gerçekleştirmek için kişisel ihtiyaçlarının yoğunluğunun önemli bir faktör olduğunu belirtir. Organizasyonların doyum sağlamak için en az üç ihtiyaç için şans vermesi gerektiği önerilir. Bu ihtiyaçlar; güç olma ihtiyacı, başarı ihtiyacı, ilişki kurma ve bağlılık ihtiyacıdır (Hit ve diğer, 1989: 314).

Bu kurama göre insanların kendi kendi alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama ihtiyacının altında başarı ihtiyacı yatar. İnsanların bir toplum içinde yaşama gerekliliği ve tek başına yaşamını devam ettirememesi nedeniyle diğer kişi ve gruplarla ilişki içerisinde bulunur ve sosyo-ekonomik, sosyo-psikolojik yönden bu gruba bağlanır. Güçlü olma ihtiyacı ise insanın çevresine egemen olma isteğinden doğar. Bu yüzden kendini güçlü hissetmek ister. Bu üç ihtiyaç içinde en çok insanları güdüleyen ihtiyaç başarı ihtiyacıdır (Eren, 1989: 419).

Başarı ihtiyacı olan bireyler kendileri için ulaşılmaması zor ve çok çalışmayı gerektiren amaçlar belirlerler ve bu amacı gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve becerileri edinmek için çaba harcarlar (Vural ve Coşkun, 2007:127) . İlişki kurma ihtiyacı olan bireyler başkalarıyla iyi ilişkiler kurmak, çatışmalardan kaçınma, iyi dostluk ve arkadaşlık kurmak için çaba harcarlar. Güçlü olma ihtiyacı olan bireyler başkaların etkilemek ve kontrol etmek, başkalarının sorumluluğunu yüklenme ve başkalarının üzerinde otorite sahibi olmak için çaba harcarlar (Şimşek, 2002: 222).

2.2.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları insanların ihtiyaçları ve güdeleri açıklamaya çalışan teorilerdir ancak bu güdeleri nasıl kullanılacağı ve insanları nasıl harekete geçireceği hakkında bilgi sunmazlar. Süreç kuramları insanları harekete geçiren mekanizma hakkında bilgi verir. (Dereli, 1985: 203).

Kapsam kuramları motivasyon konusunda “ne” sorusunu açıklarken; süreç kuramları “niçin” ve “nasıl” sorularını açıklayarak, motivasyonu bir süreç içerisinde inceler ve örgütsel ortam içinde işleyiş biçimini açıklar (Altuğ, 1997: 86).

Bu kuramı anlamak için edimsel koşullanmayı bilmek gerekir. Bu koşullandırma kuramına göre yapılması istenilen davranışın ödüllendirilmesi; yapılmaması istenilen davranışın ise cezalandırılması bu davranışları etkilemektedir. Özellikle davranışı etkilemede olumlu pekiştiricinin (ödül) rolü büyüktür. Kişilerin davranışı olumlu pekiştiriciler ile desteklenirse istenen yönde geliştirilebilir. Diğer bir etkileme ise olumsuz pekiştiricinin ortadan kaldırılmasıdır. Bir başka etkileme ise olumsuz davranışın cezalandırılmasıdır. Son yöntem ise kayıtsız kalmaktır. Olumsuz davranışı görmemezlikten gelme o davranışın sönmesine neden olur. Bu modelde ödüllerin davranışın sürekliliğini sağladığı ve bu ödüllerin insanların ihtiyaçlarına göre farklılık göstereceği belirtilmiştir (Can, 1992: 171-173).

2.2.2.1 Beklenti Kuramları

Beklenti kuramına göre insanlar kendileriyle ilgili beklentiler yaratabilirler. Bu kuram insanların yararların değerini ya da bağlantılı faydalar kümesini hesaplar ve faydalara ulaşma olasılığını tahmin etmek için çaba sarf eder. İnsan sadece istediği bir şeyi elde etme şansı olursa motive olur (Gallagher ve diğer, 1997: 467-468).

Victor Vroom tarafından geliştirilen beklenti modelini dört varsayıma dayanmaktadır. (Hanson, 2003, 198-199).

1. Davranışlar kişisel ve çevresel güçlerin birleşimiyle belirlenir.
2. Kişiler örgütlerdeki davranışlarıyla ilgili kararlar alırlar.

3. Farklı insanlar farklı ihtiyaç, istek ve amaçlara sahiptirler.
4. İnsanlar farklı davranışlar içinden istedikleri sonuçları doğuracak olanları seçerler.

Yöneticilerin, işin yapılması için gerekenler ile iş görenin bilgi, beceri ve yetenekleri arasındaki uyumu gerçekleştirilmesi yüksek motivasyon için en önemli unsurdur. Örgütte yüksek motivasyonu sağlamak için iş görenlerin ihtiyaçlarını belirlemeli, bu ihtiyaçların karşılanması için sunulan sonuç ve ödüller önceden açıklanmalı, bu sonuçlara ulaşmak için gerekli olan araç, gereç, zaman ve eğitim fırsatı verilmelidir (Şimşek, 2002: 228).

2.2.2.2 Eşitlik (Denkseklik) Kuramı

Bu modele göre insanlar bir iş için harcadıkları çaba sonucunda elde ettikleri ödülleri ile benzer işlerde çalışan kişilerin çabaları sonucunda elde ettikleri ödülü karşılaştırırlar. Benzer işlerde çalışanların adil şekilde ödüllendirilmesini ister ve bu durumun gerçekleşmesi durumunda motive olur. (Şimşek, 2002: 224).

Eşitlik kuramında araştırılan temel kavramlar kişilerin diğerleriyle karşılaştırma isteği, girdi ve çıktılardan oluşur. Kişiler çıktılara bakarak kendi çıktılarını ve diğer kişilerin çıktılarını kıyaslarlar ve adil davranılıp davranılmadığını değerlendirirler (Altuğ, 2007: 89; Can, 1992: 174).

İnsanlar eğer yetersiz ödüllendirildiğini düşünürse doyumsuz olur, örgüte sunduğu çıktılarının nitelik ve niceliğini azaltır ya da örgütten ayrılır. Eğer aldığı ödülün eşit olduğunu düşünürse aynı derecede çıktı vermeye devam eder. Eğer aldığı ödülün diğerlerinden fazla olduğunu düşünürse daha çok çalışır (Koontz ve Wehrich, 1988: 421).

2.2.2.3 Amaç Modeli

Locke tarafından geliştirilen Amaç modelinde, davranışın temel nedeninin bireylerin bilinçli amaç ve niyetlerinde olduğu öne sürülür. Bir kişi bir işe ya da herhangi bir şeye başladığında amacına ulaşmaya kadar çaba harcar. Davranışı güdüleyen şeyin bilinçli amaçlar olduğu vurgulanır (Can, 1992: 175).

Bu modele göre kendisine yüksek amaçlar belirleyen veya başkalarının onlar için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireyler, daha çok çalışıp daha iyi performans gösterir. Amaç modelinin performansı arttırmada kullanmak ve başarı elde etmek için amaçların açık ve ölçülebilir, çaba gerektiren, kazanılır olması gerekir. Ayrıca amaca ulaşmak için verilen zamanın yeterli olması gerekir. Kişilerin belirlenen amaçlara bağlanması için amacı başarması sonucunda bir ödül alması gerekir (Çetinkanat, 2000: 29).

3 İŞ DOYUMU

İş doyumuyla ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır. İş doyumunu, iş görenin işinden duyduğu memnuniyetin derecesi, hissettiği bu hazzın yada ulaştığı bu olumlu durumun derecesidir (Başaran, 2000: 215). Başka bir tanıma göre iş doyumunu, iş görenin işinin önem verdiği şeyleri ne kadar iyi sağladığını algılaması sonucudur (Luthans, 1995: 126). Bu tanımlardan yola çıkılarak iş doyumunu, çalışanların çalışma ortamlarında yaptığı işten hoşnut olma durumudur şeklinde tanımlanabilir.

Locke'ye göre iş doyumunu, kişinin işini yerine getirmesi ya da kişinin önemli iş değerleri için izin verildiğini algılaması sonucunda aldığı zevktir. Bu tanımda üç öge vardır. Bunlar değerler, değerlerin önemi ve algılamadır. Değerler, insanların bilinçli yada bilinçsiz olarak elde etmek istedikleridir. Değerlerin önemi, insanların sahip oldukları değerlerin öncelik sırasındır. İş doyumunu, mevcut durum ve değerleri algılamaya dayanmaktadır. Eğer insanlar işleri kendi değerlerine uygun olduğu ve önem verdikleri değerleri desteklediğini algılasa işinden doyum sağlar (Warner ve Hollenbeck, 1992: 245).

İş doyumunun önemli üç boyutu vardır (Luthans, 1992: 114).

1. İş doyumunu iş durumuna duygusal bir tepkidir.
2. İş doyumunu beklentilerin aşılması ya da ne kadar iyi sonuçlarla karşılanması ile tanımlanır. Örneğin örgüt üyesi kendisinin diğer kişilerden daha çok çalıştığını fakat daha az ödül aldığını hissederse, işe, yöneticiye ve iş arkadaşlarına olumsuz davranışlar sergiler. İşlerinden doyum elde etmezler. Eğer kendilerine iyi davranıldığını ve adil davranıldığını hissederse, işe karşı pozitif davranışlar sergiler ve iş doyumunu elde eder.
3. İş doyumunu birkaç ilgili tutumları temsil eder.

3.1 İş Doyumu Tanıma

İş doyumunu, işe karşı olumlu duygusal bir durum olduğundan, gözlenebilir bir davranış olmadığından iş görenin ne ölçüde işinden doyum sağladığını ölçmek zordur, ama olanaksız değildir. İş gören, içebakış yöntemiyle işinden ne derecede doyum sağladığını tanıyabilir. Bir iş görenin işten doyumunu işinden ne istediğine, onun geliştirdiği değerlerine ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinmelerine bağlıdır. İş doyumunu veya doyumsuzluğu sonucunda iş gören bazı davranışlar sergileyeceğinden iş doyumunu gözlemlenerek tanımak da mümkündür (Başaran, 2000: 216).

İş doyumunu işe karşı kişisel bir tutum olduğu ve bu tutumlar bilişsel, devinimsel ve duyuşsal özelliklerin gözlenebilir ve ölçülebilir yansımalarıdır. Ancak bu tutumların gözlenemeyen yönleri de vardır. Bunun için içten doyumun ölçülmesi için en basit yol iş görenin kendisine sormaktır (Başaran, 1992: 179).

3.2 İşten Doyum Kuramları

İş görenin iş doyumlarının incelenmesinde motivasyon kuramlarından faydalanılmaktadır. Bu kuramlar hakkında detaylı bilgi motivasyon kuramları bölümünde sunulmuştur. Bu kuramlar ile işten doyuma değişik açılardan yaklaşılmıştır. İş doyumunu kuramlarını, içerik ve süreç kuramları olarak iki grupta toplanmıştır.

3.2.1 İçerik Kuramları

İçerik kuramları, iş göreni iş doyuma götüren gereksinimleri inceler ve bu gereksinimlerin örgütçe karşılandığında iş görenin doyuma ulaşacağını savunur (Başaran, 2002: 216).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre ihtiyaçlar 5 basamaktan oluşan hiyerarşiden oluşmuştur. Bu ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ihtiyaçlar karşılandıkça insanlar doyum elde eder ve bir üst basamaktaki ihtiyacı gidermeye yönelir (Koontz ve Weihrich, 1988: 416; Gallanger ve diğer, 1997: 451; Baron ve Greenberg, 1990: 81; Hanson, 2003: 193; Vural ve Coşkun, 2007: 121). Bu kurama göre karşılanmış bir ihtiyaç güdülenmez. Bir örgütte üs düzeye tımandıkça, ihtiyaçlar hiyerarşisinde de yükseldikçe, kendisini güdüleyen durumlar da değişir (Aydın, 2005: 23).

Alderfen'in V.İ.G kuramında ise ihtiyaçlar 3 basamakta toplanmıştır. Ancak bu kuramda hiyerarşi Maslow'un kuramında olduğu gibi katı değildir. Alderfen'in kuramına göre insanlar bir üst basamaktaki doyum elde edemezse alt basamaktaki ihtiyacına yoğunlaşır ve doyum elde etmeye çalışır (Can, 1992: 169-170; Vural ve Coşkun, 2007: 125).

İş yerinde iş görenin iş doyumunu elde edebilmesi için bu ihtiyaçların karşılanması için imkan sağlanması ve bu imkanların elde edilmesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Herzberg'in ikili etmen kuramına göre iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu birbirinin zıttı kavramlar değildir. Birbirinden bağımsız kavramlardır. Bir iş yerinde bazı durumlar iş doyumsuzluğuna neden olur. İş doyumsuzluğuna neden olan durumların ortadan kaldırılması iş doyumsuzluğu ortadan kalkar ancak bunun sonucunda iş doyumunu elde edilmez (Şimşek, 2002: 220-221; Altuğ, 2007: 84-85).

McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı ise başarı ihtiyacı üzerinde yoğunlaşmıştır. İş gören yaptığı bir faaliyet sonucunda amacına ulaşmak ve başarı elde etmek ister. Başarı elde ettiği takdirde işten doyum sağlar (Hit ve diğer, 1989: 314; Eren, 1989: 419; Vural ve Coşkun, 2007:127; Şimşek, 2002: 222).

Üst düzeyli ihtiyaçlar psikolojik kökenli olup, doyumunu içseldir ve bireyin kendisine bağlıdır. Bu ihtiyaçlar dışsal güdülerle karşılanmaz. Alt düzey ihtiyaçlar ise ücret, çalışma koşulları, ek olanaklar gibi dışsal güdülerle karşılanır. Yöneticiler, iş görenlerin yüksek düzeyli ihtiyaçlarını kendi kendilerine doyurabilecekleri olanakları sağlayacak sağlıklı örgütsel iklim yaratmalıdırlar (Çetinkanat, 2000, 24).

3.2.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları, iş görenin işten doyumunun nedenlerinin, nasıl oluştuğunu araştırmaktadırlar. İşten doyumun, gereksinmeler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenleri sınıflandırılmaktadır (Başaran, 2000: 217).

Bu kuramlar insanların ihtiyaçların sıralamak yerine üretime neden, nasıl yönlendirileceği ve çalışmalarında başarılı olması için hangi etmenlerin etkili olacağı konularını araştırarak insanın güdü yapısının işleyişini ortaya koymaya çalışmıştır (Akyüz, 2000: 41).

Beklenti kuramına göre insanlar kendileriyle ilgili beklentiler yaratabilirler. Bu kuram insanların yararların değerini ya da bağlantılı faydalar kümesini hesaplar ve faydalara ulaşma olasılığını tahmin etmek için çaba sarf eder. İnsan sadece istediği bir şeyi elde etme şansı olursa motive olur (Gallanger ve diğer, 1997: 467-468). Bu beklentilerinin karşılığını alırsa iş doyumunu elde eder.

Eşitlik kuramına göre iş gören iş yerinde kendi yaptığı iş ve bu iş karşılığında aldığı ödül ile birlikte çalıştığı arkadaşlarının yaptığı işler ile sonucunda aldıkları dlleri kıyaslar. Eğer bu kıyaslama sonucunda adil davranılmadığını düşünürse iş doyumsuzluğu meydana gelir. Eğer bu kıyaslama sonucunda adil davranıldığını düşünürse iş doyumunu elde eder(Şimşek, 2002: 224; Altuğ, 2007: 89; Can, 1992: 174; Koontz ve Weihrich, 1988: 421).

Amaç modeline göre ise iş göreni harekete geçiren ve onu çalışmaya iten amaçlar vardır. Bu amaçlar ulaşma olasılığı yüksek olması ve amaçların ölçülebilir olması gerekir. İş görene ulaşabileceği amaçlar belirlenip bu amaçlara ulaştıklarında da ödüllendirilmesi iş görenin işinden doyum sağlamasına neden olur (Can, 1992: 175; Çetinkanat, 2000: 29).

3.3 İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumuna etki eden faktörler çok çeşitlidir. Ancak bu çalışmaya konu olan işin kendisi, işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı-saygınlık-tanınma, veli-öğrenci ilgisizliği faktörleri bu bölümde açıklanacaktır.

3.3.1 İşin Kendisi

İş gören yeteneklerini kullanmaya elverişli, yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı, yaratıcılığı değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendiren, sorun çözmeye dayanan işleri sever (Başaran, 2000: 218).

Balcı'ya göre yapılan işin içeriğinin değişme oranı arttıkça ve yapılan işte tekrarlar azaldıkça, monotonluk en aza indirildikçe iş görenin doyumunu artmaktadır (Akt. Taşdan ve Tiryaki, 2008: 59).

Kendisi için çekici gelen, yaratıcılık yeteneği geliştiren, övünebileceği, rekabetçi ve maceracı bir iş görenin işinden memnun olmasını sağlayacaktır (Eren, 1989: 411).

3.3.2 Ücret

Para sadece insanların temel ihtiyaçları karşılamaya yaramaz aynı zamanda üst düzey ihtiyaçlarda doyum sağlamak için de etkili bir araçtır. İş görenler ücreti yönetimin onların örgüte katkısını nasıl gördüklerinin bir yansıması olarak görürler (Luthans, 1992: 121).

Flippo, iş görenin örgüte sağladığı yararlar karşılığında aldığı ücreti, onların yaşamlarını devan ettirmesini sağlaması yanında, iş görene örgüt içinde statü ve saygınlık kazandırması bakımından önem taşıdığını belirtmektedir (Akt. Can ve diğer, 2001: 240).

İş görenin aldığı ücret bireyin yeteneğine ve bireysel özelliğine, ekonomik sistemin yapısına göre adil ise iş görenin işe karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması ücretin fazla olmasından daha önemlidir. Adil bir ücretlendirme sisteminin olduğu ortamda iş doyumunu gerçekleştirecektir (Erdoğan, 1999: 39).

3.3.3 Bireylerarası İlişkiler

Karadal (1999)'a göre iş görenin yaptıkları işten beklentileri sadece para veya somut başarı değildir. İş gören günlük yaşantısının yarısından fazlasını geçirdikleri iş yerinde uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme süreci içerisinde. Bu nedenle çalıştığı

işletmede dostları olan ve destekleyici iş arkadaşları bulan iş görenin iş tatmini artmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

Başkalarıyla yakın ilişki kurma ihtiyacı insanın en güçlü dürtülerinden biri olarak kabul edilmektedir ve bireyin arkadaşlarıyla kuracağı uyumlu bir ilişki ile bu ihtiyacı karşılamaktadır (Aydın, 2005: 34).

Çalışma grubunun doğası iş doyumunu üzerinde etki yaratır. Arkadaş canlısı ve işbirlikçi iş arkadaşları iş doyumunun kaynağını oluşturur. İyi çalışma grubu işi daha eğlenceli hale getirir (Luthans, 1992: 122).

Bir iş yerinde iş gören ne oranda iş arkadaşları ile bir arada olmayı ister ve bunu gerçekleştirirse o oranda işten doyun sağlar (Başaran, 2000: 220).

3.3.4 Yönetim

Yöneticiler, kendi emirleri altındaki iş görenleri işletme içinde her türlü tehlikeye karşı korumalı ve ücretler, çalışma koşulları, yükselme olanakları vb unsurlardan oluşan çıkarlarını gözetmelidirler. İş görenin her türlü sorunlarına ilgi gösterilmesi şikayetlerin azalması yanında yöneticilere bağlılığın da artmasına neden olmaktadır (Eren, 1989: 417).

İş görenin yöneticinin yeteneği konusundaki beklentileri iş görenin eğitim seviyesi arttıkça yükselmektedir. Eğer yöneticiler iş görenlerin bekledikleri teknik ve kişilerarası yetkinliğe sahip değillerse iş görenler işlerini yerine getirirken çalışkan olmayacaklardır (Benton ve Halloran, 1991: 85).

3.3.5 Denetim

Denetim iş doyumunu etkileyen önemli bir etkidir. İş doyumunu etkileyen iki denetim stili boyutu vardır. Bunlardan biri iş gören merkezliktir. Bu denetleyicinin personelin refahına ilgi gösterme derecesiyle ölçülür. Astın işi ne kadar iyi yaptığını belirleme, tavsiye veren, rehberlik etme, iş görenle iletişim kurma ile bu boyut gerçekleştirilir. İkinci boyut ise alınan kararlara katılma olanağının sağlanmasıdır. Bu yaklaşım yüksek iş doyumunu sağlanmasına neden olmaktadır (Luthans, 1992: 122).

Denetim, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmak yerine çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda iş görenlerin işten doyumlarına engel olmaktadır. Bu yüzden iş görenler demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı yeğlemektedirler (Başaran, 2000: 220).

3.3.6 Başarı-Saygınlık-Tanınma

Başarı ihtiyacı yüksek olan kişiler kendilerine ulaşması zor ve çok çalışmayı gerektiren amaçlar belirler. Bu amaçları gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve beceriyi kazanacak davranışlar sergilerler (Vural ve Coşkun, 2007: 127). Ayrıca bu kişiler örgütsel üyeliği zor problemleri çözmek için bir şans olarak görürler. Bu ihtiyaçlara sahip kişiler şu özellikleri gösterirler (Hit ve diğer, 1989: 315):

1. Problemlere çözüm bulmak için sorumluluk alırlar.

2. Hesaplanmış riskleri almayı severler ve ne çok basit ne de ulaşılması imkansız olan orta amaçlar belirler.

3. Performansları hakkında somut geri bildirimler isterler.

Başarı ihtiyacı yüksek olan iş görenlere başarabilecekleri yüksek amaçlar belirlenmesi ve bu amaçlara ulaşım onlarda iş doyumunu sağlar.

Statü ise bir kimseye başkalarının yüklediği değerlerden oluşan bir kavramdır. Bir iş yerinde iyi bir statüye sahip olan kimse bunun karşılığında iş arkadaşlarından ve diğer kimselerden saygı görür. İş gören hangi mevkide olursa olsun yapılan işin takdir edilmesi iş görenin işinden doyum sağlamasına neden olur (Eren, 1989: 413).

3.4 İş Doyumu İle İlişkili Kavramlar

3.4.1 İş Doyumu ve Verimlilik

En az üretim faktörleriyle en faz mal ve hizmet elde etmeye verimlilik denir. Kısacası verimlilik girdi miktarının çıktı miktarına oranıdır. Girdi miktarının az, çıktı miktarının çok olması yüksek verimliliğin bir göstergesidir. İşletmeler çalışanlardan verimlilik elde etmek için çalışanları motive etmeli ve iş doyumunu sağlamalıdır. (Tutar, 2006: 216).

Hawthorne araştırmaları ile iş görenlerin iş doyumlarıyla verimlilik arasında bir ilişkinin olduğunu ileri sürülmüştü. Ancak daha sonra yapılan araştırma sonuçlarına göre verimlilik ve iş doyumunu arasında çok düşük bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bir iş gören iş doyumunu sağlamasına karşı az ürün ortaya koyarken, işinde doyumsuz iken çok ürün ortaya koyabilir (Başaran, 2000: 221).

Yapılan araştırmalar iş doyumunu ile verimlilik arasında gcl bir bağlantı olmadığını gösterir. Memnun işçiler mutlaka yüksek üreticiler olmaz. Ancak verimliliği etkileyen ödül gibi birçok dolaylı değerler vardır. Eğer kişi adil bir ödül aldığını düşünürse, memnun olur ve büyük ihtimalle iyi bir performans için çaba sarf eder. (Luthans, 1992: 123). Bu performans sonunda da verimlilik elde edilir. Bu da iş doyumunun dolaylı olarak verimliliği etkilediğini göstermektedir.

3.4.2 İş Doyumu ve rgtsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarına, gereklerine uygun davranma, örgütün yararlarını kendi yararlarından üstün tutma, örgüte daha çok çalışma süresi ayırma, yönetimin isteklerini tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemleri içeren bir kavramdır. (Başaran, 1991: 206).

Marrow ‘a göre örgütsel bağlılık, bir örgütün yesi olarak kalma, örgüt adına yüksek düzeylerde çaba sarf etme isteği veya örgütün amaç ve değerlerine inanç ve kesin kabulünü kapsayan bir kavramdır (Akt. Topaloğlu ve diğer, 2008: 3).

İş gören yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağladığı takdirde örgüte karşı olan bağlılığını ve motivasyonunun sağlanması kolaylaşacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

Örgütsel bağlılık, örgüt için yüksek çaba harcamak için istekliliktir. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında sıkı bir ilişki vardır. İş doyumunu gibi örgütsel bağlılığın da karışık sonuçları vardır. Örgütsel bağlılık ile performans, devamsızlık ve işi terk etme arasında da sıkı bir ilişki vardır (Luthans, 1992: 124-125).

Meyer ve Allen ‘e göre örgüte bağlılıkları olmayan veya düşük olan bireylerde, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için, işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma davranışları görülmektedir (Akt. Uyguç ve ımrın, 2004: 93).

3.4.3 İş Doyumu ve Moral

Moral ‘‘grubun ortak amaçları kabul etmesi ve onların gerçekleşmesi için çaba göstermesi yahut grubun yüksek bir bağlılık içinde bulunması’’ olarak tanımlanmaktadır (Bursalıoğlu, 1987: 250).

Moral, iş görenin iş yerinde sağladığı iş doyumunu sonucunda oluşan istektir. Yüksek düzeye ulaşan moralle çalışan işçilerin verimlilik düzeyinin de yükseldiği belirlenmiştir.

(Fişek, 1975: 180). Tanımdan yola çıkarak şu sonuca ulaşılabilir. İş doyumu morali etkiler moral de verimliliği etkiler. Dolaylı olarak iş doyumunun verimliliği etkilediği söylenebilir.

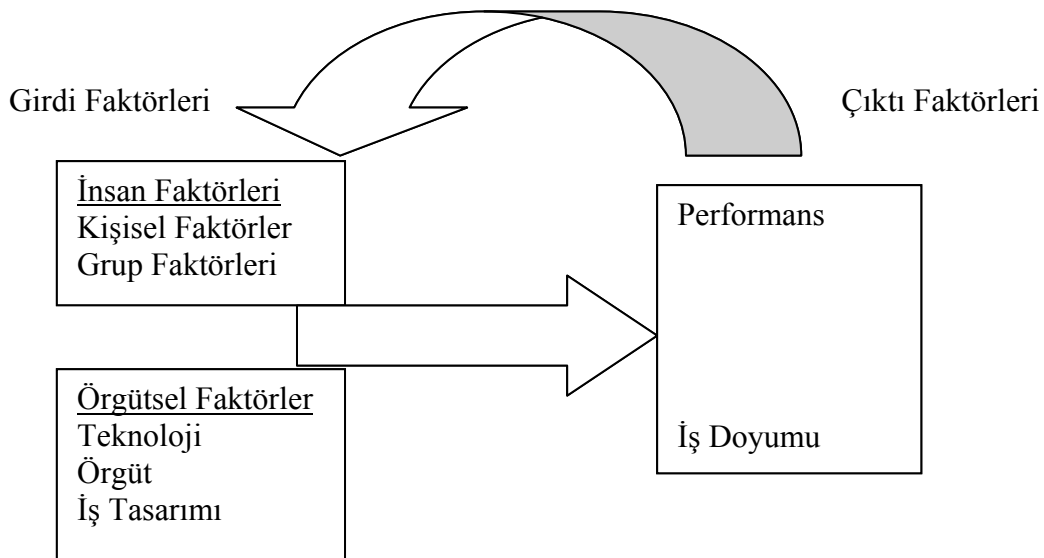
Moral, örgütün amaçları için çalışmaya iş göreni isteklendiren; ona çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir tutumdur. Moral iş doyumun bir ürünüdür. İş doyumunu etkileyen tüm faktörler morali de etkiler (Başaran, 1991: 207).

Schoderbek ve Cosier' e göre iyi motive olmuş ve iş doyumunu sağlamış iş gören daha yüksek moralle çalışır ve örgüte katkısı artar. Şenatar' a morali yüksek olan kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir, çalışmaya istekli olur, iş kurallarına ve emirleri isteyerek uyarlar, iş hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler, yöneticilere ve işyerine bağlılık duyarlar (Sevimli ve İşcan: 2005: 58).

3.4.4 İş Doyumu ve Performans

Performans bir işi yapan kişinin veya grubun amaçlanmış ve planlanmış bir etkinlik için gösterdiği çabanın sonuçlarının miktar ve kalite olarak değerlendirilmesidir (Tutar, 2006: 239).

Motivasyon sonuç modeline göre çalışma gayretinin iki sonucu vardır. Bunlardan biri performans diğeri ise bireysel doyumudur. Performans fiziksel ve zihinsel çabaların sonucudur. Doyum performansın en önemli sonuçlarından biridir (Tosi ve diğeri, 1990: 305).



Şekil 3: Motivasyon Sonuç Modeli (Tosi ve Diğeri, 1990: 305)

İş memnuniyeti mi performansı sağladığı yoksa performansın mı memnuniyeti sağladığı konusunda önemli tartışmalar vardır (Luthans, 1992: 123). Reitz'e göre iş doyumunu performansı değil, performans ödüllendirildiği takdirde iş doyumunu etkilemektedir (Çetinkanat, 2000: 7).

Yapılan bir araştırmaya göre doyum ile performans arasındaki ilişkiye bakıldığında, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik faaliyetlerin onların eğitim ve öğretim ortamında sergiledikleri iş performansları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ne kadar artarsa ortaya koyacakları performansları da o derece yüksek olacağı ortaya konulmuştur (Koç ve Diğerleri, 2009: 20).

3.5 İş Doyumun İş Görene Etkileri

İş görenin işinden sağladığı doyum, iş yaşamını etkilediği gibi aile yaşamını da etkiler. İş gören aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genelleme yapar. İş gören işini severek ve isteyerek yapması güzel bir yaşama o da ömrünün uzamasına neden olur. İş görenin işinden doyum sağlaması bedensel ve ruhsal sağlığını olumlu yönden etkiler (Başaran, 1991: 205).

3.6 İş Doyumsuzluğunun Nedenleri

Ertekin yaptığı bir çalışma sonunda iş doyumsuzluğuna etki eden faktörler olarak ücret yetersizliği, yükselme olanaklarının yetersizliği, yetki ve sorumluluk yetersizliği, örgütte egemen olan yönetim anlayışı, işin kendisi ve kişiler arası ilişkilerin yetersizliği belirlenmiştir (Ertekin, 1978: 95).

Eren iş görenlerin iş doyumsuzluğuna etki eden faktörleri şu şekilde gruplandırmıştır (Eren, 2001: 241):

1. İşin yapılış koşullarına ve iş araçlarına bağlı doyumsuzluklar
 - a. İşin gerektirdiği çevresel ve bedensel koşullar
 - b. İşe ilişkin zihinsel koşullar
 - c. İşin gerektirdiği moral koşulları
2. Maddi çıkarılara ilişkin doyumsuzluklar

3. İş görenin kişiliği ilgili doyumsuzluklar
 - a. Verilen işle ilgili doyumsuzluklar
 - b. Terfi ile ilgili doyumsuzluklar
 - c. İlişki şekilleri ile ilgili doyumsuzluklar
 - d. Gelişme olanakları ile ilgili doyumsuzluklar

3.7 İş Doyumsuzluğunun İş Görene Etkisi

Aksu' ya göre iş doyumsuzluğu; çalışanın yaptığı işten hoşlanmaması, işten bıkmaması, isteksizlik ve kaçma isteği duymasını ifade eder. İş doyumsuzluğuna sahip iş görende mutsuzluk hissi belirir ve onu olumsuz duygulara sevk eder. İş doyumsuzluğu çalışanda yoğun ve sürekli kaygı yaratmakta, onun ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında iş görende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, iş arkadaşları ve yöneticilerle çatışma gibi davranışların görülmesine neden olur (Akt. Aşık, 2010: 36).

Bu bölümde iş doyumsuzluğunun iş görene etkisi detaylandırılmaktadır.

3.7.1 Devamsızlık ve İşe Geç Gelme

Araştırma sonuçları gösteriyor ki iş doyumu ile devamsızlık arasında ters bir ilişki vardır. İş doyumu yüksek olduğunda devamsızlık oranı düşer, iş doyumu azaldığında devamsızlık oranı artar (Luthans, 1992: 124; Cormick ve Ilgen, 1980).

İş doyumu elde edemeyen ve işinde mutlu olamayan iş görenler işe karşı eğilimleri az olur, işe geç gelir veya devamsızlık yaparlar. Kendilerine işe gitmekten daha cazip gelecek şeyler aramaya yönelirler (Çetinkanat, 2000: 3).

3.7.2 Beden Sağlığına Etkisi

İşten doyumsuzluğun iş görenlerde kalp hastalıkları, mide hastalıkları, kas katılaşmaları, birçok sancılar psi-kosomatik pek çok rahatsızlıklara yol açtığı anlaşılmıştır (Başaran, 1991: 207).

3.7.3 Ruh Sağlığına Etkisi

Özellikle kendini geliştirme ve yeteneklerin kullanılmaması sonucunda oluşan doyumsuzluğun iş görenin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Akyüz, 2000: 31).

3.7.4 Saldırgan Davranışlar

İşten doyumсуuz olan iş görenlerin, örgütte başkalarıyla kavga etmeye daha çok eğilim gösterdiği ve girişimde bulunduğu gözlenmiştir (Başaran, 1991: 207).

İş görende psikolojik doyumсуuzluk nedeniyle oluşan saldırganlık; yönetimin yaptıklarından şikâyet edilmesi, makine, araç ve teçhizatın tahribi, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, mücadeleye sendikala üye olma gibi davranışların ortaya koyulmasıyla görünür hale gelmektedir (Eren, 2001: 251).

3.7.5 İşten Ayrılma

İşten doyumсуuzluk ile işi bırakma arasında yüksek bir bağlantı bulunmuştur. İşten doyumсуuzluk çekenlerin ilk fırsatta işten ayrılmayı düşündükleri gözlemlenmiştir (Başaran, 1991: 207).

Çekmecelioğlu, “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi” adlı bir araştırmasında; Gebze-Dil ovası bölgesinde, kimya sektöründe faaliyet gösteren dört boya sanayi firmasında çalışan beyaz yakalı personelin gönüllü katılımlarına dayanarak 130 personelin doldurduğu anket verileri faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon ve korelasyon analizine tabi tutulmuş ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık unsurlarından duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltan bir etkiye sahip olduğu belirtmiştir (Akt.Yavaş, 2007:93).

3.7.6 Tevekkül olma

Tevekkül olma işi oluruna bırakma olarak ele alınabilir. İş doyumсуuzluğuna sahip iş görenlerin cesaretleri kırıldığı ve ümitsizliğe düştükleri için mücadeleyi bırakmak yerine işi oluruna bıraktıkları gözlemlenmiştir. Bu duruma tevekkül olma denir (Eren, 2001: 252).

Bu çalışma eğitim öğretim alanında yapıldığı için eğitim konusuna değinilmesi gerektiğinden bu bölümde eğitim konusu anlatılmaktadır.

4 EĞİTİM

Eğitim ile ilgili birçok tanım yapılmaktadır. Bir tanıma göre “Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla, kasıtlı olarak, istendik değişme meydana getirme sürecidir.” (Ertürk, 1972: 12). Diğer bir tanıma göre “Eğitim, çoğu zaman kelime anlamıyla kişinin sosyalleştirilmesi, hemcinslerine benzer ve topluma faydalı bir üyenin hazırlanması anlamına gelir” (Hesapçioğlu, 1992: 17). Adem (1981: 2)’ye göre “Eğitim, çocuklara, ergenlere ve yetişkinlere kazandırılacak bedensel ve zihinsel yeteneklerin tümünü kapsayan her çeşit yetiştirmedir.”kazandırılması sürecidir

Eğitim ile ilgili tanımlara bakıldığında; eğitim ana hedef olarak kişiye zihinsel, bedensel ve toplumsal anlamda fayda sağlamak, bireyin kendisine ve çevresine yararlı bir insan olmasını sağlamaktır (Taş ve Yenilmez, 2008: 158).

4.1 Eğitimin Amaçları

Eğitim amaçları her ülkenin kendine göre belirlediği, yetiştirdiği insanda eğitim yoluyla ne gibi istenilen davranış değişiklikleri kazandırmak için belirledikleri ilkeler ve özelliklerdir (Tezcan, 1991: 28).

(Kızıloluk, 2007: 22-23)’e göre eğitim kişiye bilgi, beceri ve yetenek kazandırarak bedensel, zihinsel ve duygusal olarak gelişmesini sağlayarak yaşamını devam ettirmesini sağlar. Eğitim toplumun değerlerini, normlarını, geleneklerini bireylere kazandırarak bireylerin toplumsallaşmasını, kültürel değerlerin kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlar. İnsanı temele alan, insana değer veren, insan haklarına saygılı, cinsel, dinsel, etnik, ideolojik, kültürel ayrımcılık yapmayan; herkese ve her kesime eşit davranan insanlar yetiştirmeyi amaç edinir.

Bireyleri çevreleri ile uyumlu hale getirerek verimli ve üretken yapabilmek eğitimin amaçlarından. Sorumluluk alma, yaratıcı düşünme, değişime uyum gösterme, problem çözebilme, kolay iletişim kurma, grupla çalışabilme, işbirliğine yatkın olma, karmaşık teknolojik sistemleri anlayabilmek küreselleşme sürecinde bireyden beklenen özelliklerdir ve eğitim yoluyla bu özelliklerin kazandırılması amaçlanmaktadır (Bıncı ve Arı, 2004: 384)

4.2 Eğitimin Önemi

Amerika’nın büyük bir toplumsal ve ekonomik bunalım yaşadığı 1930’lu yıllarda ortaya yeniden oluşumcu (reconstructivist) anlayışı ve 1950’li yıllardan itibaren kalkınmakta olan ülkelerde kabul gören yeniden oluşumcuların görüşlerine paralel olarak modernleşme

kuramları ortaya çıkmıştır. Bu kuramlar, II. Dünya savaşı sonrasında endüstrileşmiş ülkelerde yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucunda ekonomik büyüme ve kalkınmada eğitimin büyük bir öneminin olduğunu görmeye başlamışlardır. Ekonomistler eğitimi insan kaynaklarına ve insan gücü kalkınmasına yapılan en büyük yatırım olarak algılamışlardır (Eskicumalı, 2003: 16-17). Üretim için gerekli olan insan gücü ve insan kaynaklarının gerekli, bilgi ve becerilere sahip olmaları için gerekli olan eğitimin önemi artmıştır.

Günümüzde ise küreselleşme ile ortaya çıkan bilgi çağı, bilginin üretim için temel kaynak olduğu, bilgi üretimi ve iletiminin yaygınlaştığı, sürekli öğrenme ve bilgilenme yoluyla değişme ve gelişmenin kaçınılmaz hale geldiği yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme dönemini başlamıştır (Balay, 2004: 66). Bu dönemde kendini geliştirebilen ve değişimlere ayak uydurabilen bireylerin yetiştirilmesi eğitim yoluyla sağlandığı için eğitimin önemi bir kez daha vurgulanmıştır.

Toplum bireylerinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve toplumsal açık bir sistem olan eğitim kurumu, ülkenin eğitilmiş nitelikli insan gücünü hazırlayan, hem bireyin hem de toplumun refah ve mutluluğunu sağlayan önemli bir araçtır (Hoşgörür, 2005:1).

Ekonomik kalkınma ve büyüme için yeni bilimsel bilgilerin birikimi ve bunun teknolojiye uygulanması için gerekli davranışları benimsemiş insanların yetiştirilmesi eğitim ile mümkündür (Tezcan, 2004: 92).

4.3 Mesleki Ve Teknik Öğretimin Önemi

Sezgin 'e göre mesleki eğitim, bireye belirli bir meslek ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandıran ve bireyin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir. Teknik eğitim ise; ileri düzeyde fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı teknik yetenekleri gerektiren, becerili işçi ile mühendis arasındaki meslek kademesindeki bir görev için gerekli olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını geliştiren eğitim sürecidir (Sezgin, 2000: 65).

Bilim ve teknolojiadaki değişme ve gelişmeler, nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı arttırmaktadır. Ülkemizde hizmet ve üretim alanlarında teknolojik gelişmelere uyumlu, mesleki ve teknik bilgi ve becerilerle donatılmış insan kaynağına olan ihtiyacı karşılamak için, çağdaş teknoloji metotlarını bilen, yorumlayan, kullanan, geliştiren ve yeniliklere uyum sağlayan vasıflı insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitim okullarına ihtiyaç vardır. Sezgin 'e göre mesleki ve teknik öğretim; kalkınmanın hızlandırılması,

istihdamın artırılması ve ülkenin rekabet gücünün yükseltilmesi yönünden kritik öneme sahiptir (Yörük ve diğer, 2002: 304).

4.4 Öğretmenin Rolü ve Önemi

Öğretmen “öğrenciyi/öğrencileri grup içinde birey olarak tanımlayabilen, onun öğrenmesini etkileyen faktörlerle ilişkisini yorumlayan ve hangi performansı en az riskle kazanabileceğini yordayabilen ve bu anlamda geliştirdiği planı başarıyla uygulayabilen kişidir.” Öğretmenin asıl fonksiyonu öğretimin etkinliğini arttırmaktır (Ülgen, 1995: 251).

Kişilerin yaşadıkları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılması, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunacak şekilde yetiştirilmesi iyi bir eğitim sistemi ve nitelikli bir öğretmen kadrosu ile sağlanır. Nitelikli öğretmen kadrosunun oluşturulması için öğretmenlerin gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalarının sağlanması yanında, onların etkin ve verimli olarak istihdam edilmeleri ile çalışma ve hayat şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir (Çelikten ve Şanal, 2005: 209).

Eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktör öğretmendir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonu konusu, hem öğretmenler hem de öğrencilerin görev yaptıkları eğitim kurumları için önemlidir. Öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu yüksek ya da düşük olması onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesini de etkileyecektir (Yavuz ve Karadeniz, 2009: 508).

Gerekli eğitim yetenek, bilgi ve becerilerine sahip, yaptığı işten doyum elde etmiş bir öğretmen etkin ve verimli bir şekilde çalışacak bu da yetiştirdiği insan gücünün kalitesini arttıracaktır. Çünkü öğretmenin niteliği ve yeterliliği eğitim öğretim faaliyetinin başarıya ulaşmasında en önemli faktördür (Eskicumalı, 2002: 15).

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu araştırmanın konusu olan; “İzmir İli Merkezindeki Mesleki ve Teknik Liselerdeki Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” konusu, İzmir ilinde yapılan araştırmalara konu edilmemiştir.

Bu güne kadar konu ile ilgili yapılan araştırmaların bir bölümü yöneticiler, bir bölümü öğretmenler üzerine, bir bölümü de hem öğretmenler hem de yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Araştırmalarda genellikle iş doyum ile yönetim tarzı vb özelliklerle ilişkiler araştırılmıştır.

Akbaş, “İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki Ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirlenmesi”ne yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın evrenini, 2005 – 2006 öğretim yılında, Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında görevde bulunan öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırmanın örnekleminde ise; İstanbul ili, Bahçelievler ilçesinde görev yapan ve kitlenin genelini temsil edeceği sayıda (133) öğretmen yer almaktadır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır (Akbaş, 2006: 82).

1. Öğretmenlerin okudukları bölümler ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin üniversiteden mezun olma oranlarının erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

2. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin işlerini severek yaptıkları diğer okullardan mezun olanların ise işlerini sevmedikleri bulunmuştur.

3. Bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında bulunan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yaş aralığı 30 ve az olan grubun doyumsuz olduğu belirlenmiştir.

Aliyev “Türkiye Cumhuriyeti Ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması” ‘na yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın evreni, Türkiye Cumhuriyeti Ankara il merkezindeki devlet liseleri ile Azerbaycan Cumhuriyeti Bakü il merkezindeki devlet liselerde görev yapan öğretmenlerdir. Bu araştırmanın örneklemini ise Ankara ve Bakü il merkezlerinde sekiz ilçeden seçilen

liselerden 300'er öğretmen toplam 600 öğretmenin rastgele seçilmesiyle oluşturulmuştur (Aliyev, 2004: 47). Bu araştırmanın sonuçlarına göre:

1. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin doyum düzeyleri düşüktür. Ancak Azerbaycan'da çalışan lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, Türkiye'de çalışan lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

2. Bu çalışmada, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin medeni durumları, öğretmenlerin yaşları, mesleki kıdem, ders yükü, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, mezun oldukları alanlar, hizmet verdikleri branşlar, aile gelirleri, eşinin çalışıp çalışmama durumu arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tunacan, "Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler" adlı bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada kurum ve elemanlar açısından iki tür evrenden söz edilebilir. Bunlar, kurumlar açısından Beykoz ilçesindeki liseler, elemanlar açısından söz konusu liselerde görev yapan öğretmenlerdir. Evrende toplam 12 ve örnekleme ise 7 tane lise bulunmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre (Tunacan, 2005; 81):

1. Meslek dersleri öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine nazaran çalışma koşullarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

2. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran öğretmenlik mesleğinin saygınlığına ilişkin doyum düzeyi daha fazladır.

3. Hizmet süresi arttıkça öğretmenlerin çalıştıkları kişilerle olan ilişkilerinden elde ettikleri doyum artmakta; ancak öğretmenlerin ücrete doyum azalmaktadır. Fakat emekliliğine yakın öğretmenlerde ücrete olan doyum artmaktadır.

5. Öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak iş doyum faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Gündüz "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki" adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın evrenini, 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey, Şehit Kamil ve Oğuzeli merkez ilçelerinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan 7248 öğretmen oluşturmaktadır. Şahinbey, Şehit Kamil ve Oğuzeli merkez ilçelerde, oransız küme örnekleme yöntemi ile seçilen okullardaki öğretmen sayıları örnekleme oluşturmuştur. Bu araştırmanın sonuçlarına göre (Gündüz, 2008: 80-81):

4. İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif, doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

5. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları cinsiyet, okuldaki görev, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

6. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlerden liderlik tipine ilişkin algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemekte iken örgüt yapısına, örgütsel iletişime ve örgütsel amaçlara ilişkin algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

7. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları, okuldaki kıdem, mezun oldukları okul, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

8. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları cinsiyet, okuldaki görev, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

9. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

10. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin algıları okuldaki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, bireysel faktörlere ve okuldaki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

11. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları mezun oldukları okul, kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

12. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleriyle ilgili frekans tablosu incelendiğinde, örgüt iklimini etkileyen faktörlerden örgütsel amaçları diğer faktörlere göre daha yeterli gördükleri, örgütsel iletişimi ise daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir.

13. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin görüşleriyle ilgili frekans tablosu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yanıtlarına göre iş

doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörleri diğer faktörlere göre daha yeterli gördükleri, örgütsel iletişimi ise daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir.

14. Yapılan araştırma sonuçlarına göre okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

Değirmenci, “Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın evrenini 2004-2005 öğretim yılında Trabzon Merkez ilçede eğitim ve öğretim yapan liselerdeki (Genel lise, Anadolu lisesi, Meslek lisesi, Özel lise) yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Merkez ilçedeki liselerde görev yapan toplam 71 yönetici ve 940 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evreninde yer alan liselerde görevli yöneticilerin tamamı, öğretmenlerinse “tesadüfî örnekleme” yoluyla seçilen 650’i örnekleme katılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre (Değirmenci, 2006: 69):

1. Bulgulara göre öğretmenlerin yaş durumlarının, cinsiyetlerinin, öğrenim durumlarının, öğretmenlerin kıdemlerinin, branşlarının lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerinin kendi iş doyumuna etkisine ilişkin algılarında farklılığa neden olmadığı belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerinin, yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerinin kendi iş doyumuna etkisine ilişkin algılarında farklılığa neden olduğu belirlenmiştir.

Bayrı, “Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman Ve Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi” adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2005-2006 öğretim yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesi kapsamında yer alan Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak il merkezlerindeki toplam 103 genel orta öğretim okullarında görev yapan 100 psikolojik danışman /rehber öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırma sonuçlarına göre (Bayrı, 2006: 60-62):

1. Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin; kişisel özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri; cinsiyet, medeni durum ve memleketlerinin bulunduğu bölge değişkenleri açısından incelenmiş ve iş doyumlarında bu değişkenlere göre anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir.

2. Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri; öğrenim düzeyi, en son mezun olunan bölüm, mesleki kıdem ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklıkları bağımsız değişkenleri açısından incelenmiş ve iş doyumlarında, bu değişkenlere göre de anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir.

3. Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin mesleki koşulları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri; okulun bulunduğu il, aylık gelir ve çalıştıkları okul türü değişkenleri açısından incelenmiş ve iş doyumlarında bu değişkenlere göre de anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir.

4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığına göre iş doyumları ortalamaları incelendiğinde ise hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmayan psikolojik danışmanların katılan meslektaşlarına göre iş doyumlarının yüksek çıktığı görülmüştür.

5. Mesleki kıdem düzeyine göre, mesleğe yeni başlayanların iş doyumları ortalamaları yüksek olduğu halde mesleğin sonuna yaklaşmış olanların iş doyumları düşük çıkmıştır.

Aydın, “Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu” adlı çalışmasının evrenini İstanbul ilindeki tüm genel liseler oluşturmaktadır. Araştırmanın, örneklemini ise Şişli ve Beşiktaş ilçesinde çalışan 5 özel genel lise ve 5 resmi genel lisede toplam 216 oluşturmaktadır. Bu araştırmadan şu sonuçlar bulunmuştur (Aydın, 2006: 132-133).

1. İş doyumuna yol açan faktörlerden işin niteliği, terfi olanakları, çalışma arkadaşları, ücret ve yönetin tarzı ile ilgili iş doyumları araştırılmış öğretmenlerin çoğunluğu mesleğini saygın, hoş, mücadele zevki veren ve sıkıcı olmayan bir iş olarak değerlendirmekte ve mesleğinin niteliği ile ilgili iş doyumunun yüksek olduğu belirlenmiştir.

2. İş doyumunu etkilerinden yönetim tarzı incelendiğinde, yönetim tarzı ile ilgili iş doyumunun öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, meslekte çalışma süresi gibi demografik özelliklerine göre önemli bir farklılık göstermediği ve öğretmenlerin çoğunluğunun yönetim tarzıyla ilgili iş doyumunu yaşadığı sonucuna varılmıştır.

3. Öğretmenlerin en fazla aldıkları ücretin azlığı ve terfi olanaklarının kısıtlı olması sebebiyle iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür; öğretmenlerin çoğunluğu ücretinin normal harcamalar için yeterli olmadığını, hak ettiklerinden az ve düşük ücretle çalıştıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

4. Resmi okullardaki öğretmenlerin özel okullardaki öğretmenlere oranla terfi ile ilgili iş doyumunu daha düşük olduğu ve terfi olanaklarının kısıtlı olmasının öğretmenlerin iş doyumunu azalttığı belirlenmiştir.

Teltik, “Okul öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş doyumunu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin belirlenmesi” adlı çalışmasının evrenini 2007-2008 ve 2008-2009 eğitim- öğretim yılında anasınıflarında, M.E.B’ ne bağlı bağımsız ve özel anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde ki, Kadıköy, Maltepe, Ümraniye, Üsküdar, Beşiktaş, Şişli, Küçükçekmece ve Gaziosmanpaşa ilçelerinde ki anasınıflarında, M.E.B’ ne bağlı bağımsız ve özel anaokullarında görev yapan basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 258 anaokulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibidir (Teltik, 2009: 130-137).

1. Yaş ve okul türü değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

2. Farklılığın genel iş doyumunu ve dışsal doyum alt boyutu puanında; bağımsız anaokullarında çalışan öğretmenlerin anasınıfı ve özel anaokulunda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek, içsel doyum alt boyutunda ise sadece bağımsız anaokullarında çalışan öğretmenlerin özel anaokullarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

3. Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında genel ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerinden, meslek lisesi mezunlarının da lisansüstü mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

4. İçsel doyum boyutunda ön lisans mezunu öğretmenlerin meslek lisesi ve lisansüstü mezunlarından, dışsal doyum boyutunda ise meslek lisesi mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunlarından, ön lisans mezunu öğretmenlerin ise lisans ve lisansüstü mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

5. Mesleki kıdem, öğrenci sayısı, öğretmen sayısı, branş dersi değişkenine göre genel iş doyumunun ve alt boyutlarının farklılık göstermediği belirlenmiştir.

6. Dışsal doyum alt boyutunda orta gelir düzeyinde olan öğretmenlerin düşük gelir düzeyinde olan öğretmene oranla daha yüksek doyuma sahip oldukları tespit edilmiştir.

7. Öğretmenlerin iş doyum puanlarının eğitim verilen yaş grubu değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin bulgular, eğitim verilen yaş grubu değişkenine göre iş doyumunun ve alt boyutlarının farklılık göstermediği yönündedir.

Şahin ve Dursun , “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği” adlı araştırmasının çalışma grubunu Burdur İl merkezindeki okullarda görev yapan toplam 39 okul öncesi öğretmeninden oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre (Şahin ve Dursun, 2009: 167-169).

1. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, kıdemlerine, medeni durumlarına, kıdemleri ve aylık gelirlerine göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

2. Üstlerinden takdir gören okul öncesi öğretmenleri ile görmeyenlerin iş doyumları arasındaki farka bakılmış; üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3. Okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Mota, “ Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş Doyumlarına Etkisinin Tanımlayıcı İstatistiği” adlı çalışmasının örneklemini İsviçre’de olan uluslar arası okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemini ise Uluslar arası Okullar Konseyi (CIS) tarafından kabul görmüş ve İsveç Uluslar arası Okullar Grubu’na (SGIS) üye 40 okuldan 30’u oluşturmaktadır. Örneklem, Olasılıksız kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiş ve bütün öğretmenlere anketi yapmaları için şans verilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre (Mota, 2010: 123-127):

1. Veri sonuçlarına göre anketi cevaplayan 48 öğretmenin öğretmenlik mesleğinden memnun oldukları ve %78’ine tekrar seçme şansı verilse tekrar eğitimci olmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir.

2. Motivasyon ve iş doyumunu anketi sonuçlarına göre öğretmenleri en çok motive eden faktörlerin öğretmenlerin işle ilgili başarı algılamaları, öğrencilerle ilişkiler ve iş memnuniyeti; en az motive eden faktörlerin ise yükselme olanağı, denetim ve katılımcıların duyguların kontrol eden dış faktörlerin olduğu belirlenmiştir.

3. Katılımcılar liderlerin gelecekle ilgili iyimser konuştuklarını, başarı için neler gerektiğini şevkle anlattıklarını ancak müdahale için başarısız olduklarını, bir şeyler yanlış gidene kadar liderlerin harekete geçmek için beklediklerini belirtmişlerdir.

4. Sonuçlara göre dönüşümcü liderlik stiline öğretmenlerin iş doyumlarını daha çok etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin problemlere farklı açılardan bakmalarını sağlayan ve farklı çözüm yolları sunan liderlerin iş doyumlarını daha etkilediği belirlenmiştir.

Pengilly, “ Müdürlerin iş doyumlarının değerlendirilmesi” adlı çalışmasının evrenini California eyaletinde ilk ve orta dereceli okullarda çalışan müdürler oluşturmaktadır. Bu evrenin %58’ini kadınlar, %42’sini erkekler oluşturmaktadır. Bu ilk ve orta dereceli okullarda çalışan müdürlerden oluşan 300 bayan ve 300 erkek olmak üzere toplam 600 müdür çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma’da 600 denek’e gönderilen mailden 320’si cevaplanmıştır. Bu cevapların değerlendirilmesi sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır(Pengilly, 2010: 91-95):

1. Araştırma sonuçlarına göre müdürlerin kadın ve erkek, deneyimli ve deneyimsiz, alt ve üst düzey yönetici olmalarına göre iş doyumları farklılık göstermektedir.

2. Hipotez 1'e göre tazminat, özerklik ve okulunu konumu müdürlerin iş doyumlarını etkilememektedir. Analiz sonuçları hipotez 1'i desteklemektedir.

3. Hipotez 2'ye göre erkek ve kadın müdürler iş doyumunu için farklı korelasyonları yormak da başarısız olacaklardır. Sonuçlara göre H2 reddedilmedi.

Shead, “ Yerel Eğitimde Çalışan öğretmenlerin müdürlerinin liderlik stilini değerlendirmesi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin araştırması” adlı çalışmasının evrenini San Antonio eyaletinde yer alan bağımsız bölge okulları (SAISD) oluşturmaktadır. Bu okullar içinde yer alan Burbank, Highlands, Edison, Brankenridge adlı 4 yüksek okuldan toplam 1640 öğretmene anket gönderilmiştir. Bu yüksek okul kümesi öğrencileri bu belirlenmiş yüksek okullara hazırlayan ilk ve ortaokullardan oluşmaktadır. Öğretmenlere Texas Eğitim Acentası(TEA) tarafından sertifika verilmiştir. Toplam 232 öğretmen anketi değerlendirmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre (Shead, 2010: 96-104):

1. İş memnuniyeti ile yaş arasında büyük bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yaşlı öğretmenlerin müdürlerinin denetiminden daha az memnun oldukları belirlenmiştir.

2. Öğretmenleri güçlendirerek ve iş baskı değerlerini kontrol ederek liderliğin öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediği belirlenmiştir.

3. İş doyumunu ile eğitim seviyesi, etnik köken, cinsiyet, çalışma süresi arasında farklılık bulunmamıştır.

4. Müdürlerin liderlik stillerini değerlendirme ile yaş arasında büyük bir farklılık bulunmamıştır.

5. Müdürler öğretmenleri güçlendirme miktarlarına göre onların iş doyumlarını etkilemektedir.

6. Doktora yapmış öğretmenlerin müfredat değişikliği için önerilerde bulunan, yüksek kalitede profesyonel personel gelişimini öneren, değişik öğretim stratejileri araştıran liderler istedikleri belirlenmiştir.

7. Müdürlerin liderlik stilleri ile etnik köken, cinsiyet, görev süresi arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Castillo (1999), “ Ohio tarım eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları” adlı incelemesinde Ohio eyaletinde çalışan tarım eğitimi veren öğretmenlerin iş doyumunu ve doyumsuzluğuna neden olan faktörler araştırılmıştır. Ayrıca bu öğretmenlerin iş doyumunu

düzeyleri belirlenmiştir. Bu çalışmada Warner (1973)'ın geliştirdiği “İş doyum İndeksi” kullanılmıştır. Bu anket posta ve e-mail yoluyla 212 bayan ve 81 erkek tarım öğretmenine ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre (Castillo, 1999; 25-26):

1. Ohio eyaletinde çalışan tarım öğretmenlerinin iş doyumlarının az olduğu saptanmıştır.

2. Erkek tarım öğretmenlerinin daha yaşlı böylelikle daha deneyimli oldukları belirlenmiştir. Bu da tarım öğretmenliğinin erkek öğretmenlerinin hakim olduğu meslek olduğunu göstermektedir.

3. Yaş, şimdiki pozisyonundaki mevcut yılı, görev süresi ve derecesi gibi değişkenlerin öğretmenlerin genel iş doyumlarını etkilemediği belirlenmiştir.

4. İş doyumunu faktörlerinden sorumluluk faktörü anlamlı düzeyde bayan öğretmenlerin genel iş doyumlarını etkilediği belirlenmiştir. Bu faktörlerden hiç birinin erkek öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediği belirlenmemiştir.

5. Erkek ve bayan öğretmenlerin iş doyumlarını ve iş doyumsuzluğunu etkileyen faktörlerin birbirinden bağımsız olduğu belirlenmiştir.

6. Bayan öğretmenler en çok değerlendirmeyi başarıya en düşük değerlendirmeyi sorumluluğa vermişlerdir. Erkek öğretmenler ise en çok değerlendirmeyi tanınma ve sorumluluğa vermişler; en düşük değerlendirmeyi işin kendisi boyutuna vermişlerdir.

7. Bayan öğretmenler iş doyumsuzluk faktörlerinde en düşük değerlendirmeyi çalışma koşullarına verirken erkek öğretmenler en yüksek değerlendirmeyi denetim ve çalışma koşulları için yaparken en düşük değerlendirmeyi arkadaşlık ilişkilerine vermiştir.

8. Bu inceleme gösteriyor ki bayan ve erkek öğretmenlerin iş doyum ve doyumsuzluklarını etkileyen faktörler birbirinden farklıdır.

Velez, “Puerto Rico’daki meslek liselerindeki öğretmenleri iş doyumları” adlı çalışmasının evrenini Puerto Rico eyaletinde bulunan 13 teknik meslek liseleri ve alan meslek liselerinde çalışan meslek dersleri öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu okullarda toplam 250 öğretmen vardır. Örnekleme ise bu okullarda çalışan 200 meslek dersleri öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre (Velez, 1993: 115-127):

1. Meslek öğretmenlerinin genelinin kendi pozisyonlarından memnun oldukları belirlendi. Yüksek oranda öğretmenin iş doyumunu sağladığı belirlenmiştir.

2. Yaş, cinsiyet, görev statüsü, görev süresi gibi değişkenlerin iş doyumunu etkilemediği belirlenmiştir.

3. Öğretmenlerin en çok memnun oldukları boyut işin kendisi ve kişiler arası ilişkiler olduğu, en az memnun oldukları boyutun ise ücret olduğu belirlenmiştir.

4. Öğretmenlerin iş doyumlarını en çok etkileyen unsurların yönetim ve denetim, ücret ve kaynaklar, yükselme olanağı ve sorumluluklar olduğu belirlenmiştir.

Eldered, “Seçilmiş İlköğretim Okullarında Müdürlerin Algılanan Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tesbit İçin Bir Çalışma” adlı çalışmasının evrenini Pensilvanya eyaletindeki bir okul bölgesi içinde iki ilköğretim okullarında çalışan 75 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemini ise bu araştırmada yer almak isteyen ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır Bu araştırmanın sonuçlarına göre (Eldered, 2010: 96- 98):

1. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin algıladıkları müdürlerin liderlik stilleri öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi vardır. Genel iş doyumunu ve dışsal doyumunu olan öğretmenlerin müdürlerini öğretici yapıda ve öğretmenlerle işlevsel işbirliği içerisinde olduklarını algıladıkları ortaya çıkmıştır.

2. Öğretmenlerin yaşları, cinsiyeti, etnik kökenleri, eğitim dereceleri, eğitimdeki deneyimleri müdürlerin liderlik stillerini algılamalarını ve iş doyumlarını etkilememektedir.

Matris, “İlk Seviyedeki Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarına Etki Eden Faktörler” adlı çalışmasında ücret, yönetim ve yeterli yıllık ilerleme talebi faktörlerinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi araştırılmıştır. Bu çalışma için Forsyth, Georgia okul sisteminde yer alan iki ilk seviyedeki okul seçilmiştir. Bu okullardan toplam 85 öğretmen seçilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre (Matris, 2010: 82-84):

1. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunu ile ücret arasında büyük bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin doyumları doğrudan aldıkları ücrete bağlı oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin ücretlerinin adil olduğunu ve gayret ve sorumlulukları ile orantılı olduğunu hissettiklerinde motive olduklarını ve öğrencileri de motive ettikleri belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin iş doyumları ile yönetim arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler destekleyici güçlü bir lidere sahip olduklarında daha memnun oldukları ve böylece öğrencileri motive etmek ve beklentileri karşılamaya daha çok bağlı oldukları belirlenmiştir.

3. Sonuçlara göre öğretmenlerin yeterli yıllık ilerleme taleplerinin karşılanmaması öğretmenlerde moral düşüklüğüne neden olduğu ve bu moral düşüklüğünün iş performansını azalttığı belirlenmiştir.

BÖLÜM III

3 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve çözümlene yöntemlerinde kullanılan istatistiksel teknikler ile ilgili bilgiler ayrı başlıklar altında ele alınmaktadır.

3.1 Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmada bir konudaki mevcut durum araştırılır. Betimsel araştırmalar öz aktarım araştırmaları ve gözlem araştırmaları gibi iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Öz aktarım araştırmalarının verileri, örnekleme yer alan bireylerin kendilerinden bilgi alınarak toplanmaktadır. Katılımcılardan, bilgiler anketler aracılığıyla yazılı olarak bilgi toplanmakla birlikte görüşmeler yoluyla sözlü olarak da bilgi toplanmaktadır (Özdamar ve diğer, 1999: 7). Bu araştırmada da öğretmenlerin mevcut iş doyum düzeyleri araştırıldığı için betimsel bir araştırmadır.

Bu araştırmada öğretmenlerin kişisel özelliklerini oluşturulan Kişisel Bilgi Formuyla, iş doyum düzeyleri İş Doyum Ölçeğiyle belirlenmiştir.

3.2 Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, İzmir İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan 3451 öğretmen oluşturmaktadır. Söz konusu ortaöğretim okullarının adları ve bu okullarda 2009-2010 öğretim yılında görevli bulunan öğretmen sayıları, İzmir İli Milli Eğitim Müdürlüğü bilgi işlem bölümünden alınmıştır.

Evrendeki mesleki ve teknik liselerin buldukları yere göre dağılımı Tablo 1’de görülmektedir. Tablo 1 incelendiğinde İzmir İl Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde 2009-2010 eğitim öğretim yılında toplam 72 adet mesleki ve teknik lise vardır.

Tablo 1: Evrendeki Mesleki Ve Teknik Liselerin Buldukları Yere Göre Dağılımı

OKULUN BULUNDUĞU YER	OKUL SAYISI	% ORANI
Aliğa	1	1,39
Balçova	1	1,39
Bayraklı	3	4,17
Bornova	9	12,5
Buca	5	6,94
Çiğli	4	5,56
Gaziemir	4	5,56
Güzelbahçe	1	1,39
Karabağlar	5	6,94
Karaburun	1	1,39
Karşıyaka	3	4,17
Kemalpaşa	3	4,17
Konak	17	23,61
Menderes	1	1,39
Menemen	3	4,17
Narlidere	1	1,39
Seferihisar	4	5,56
Torbali	6	8,33
TOPLAM	72	100

KAYNAK: İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Araştırmanın evrenini oluşturan bu okulların buldukları yere göre dağılım oranları sırasıyla Konak %23,61, Bornova %12,5, Torbalı %8,33, Karabağlar %6,94, Buca %6,94, Çiğli %5,56, Gaziemir %5,56, Seferihisar %5,56, Bayraklı %4,17, Karşıyaka %4,14, Kemalpaşa %4,17, Menemen %4,17, Aliğa %1,39, Balçova %1,39, Menderes %1,39, Narlıdere %1,39 olduğu görülmektedir.

Araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerin buldukları yer ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde araştırma evreninde 2009-2010 eğitim öğretim yılında toplam 3451 öğretmen bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin 1887’si erkek, 1564’ü kadındır. Oran olarak erkekler evrenin %55’ini, kadınlar %45’ini oluşturmaktadır.

Tablo 2: Evrendeki Öğretmenlerin Buldukları Yer ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Bulunduğu Yer	Erkek	%	Kadın	%	TOPLAM	%
Aliğa	62	1,8	27	0,78	89	2,58
Balçova	17	0,49	22	0,64	39	1,13
Bayraklı	69	2	76	2,2	145	4,2
Bornova	259	7,51	330	9,56	589	17,07
Buca	189	5,48	151	4,38	340	9,85
Çiğli	90	2,61	103	2,98	193	5,59
Gaziemir	96	2,78	120	3,48	216	6,26
Güzelbahçe	23	0,67	20	0,58	43	1,25
Karabağlar	189	5,48	167	4,84	356	10,32
Karaburun	9	0,26	7	0,2	16	0,46
Karşıyaka	55	1,59	136	3,94	191	5,53
Kemalpaşa	50	1,45	51	1,48	101	2,93
Konak	500	14,49	102	2,96	602	17,44
Menderes	12	0,35	12	0,35	24	0,7
Menemen	96	2,78	76	2,2	172	4,98
Narlidere	6	0,17	27	0,78	33	0,96
Seferihisar	40	1,16	50	1,45	90	2,61
Torbali	125	3,62	87	2,52	212	6,14
TOPLAM	1887	54,69	1564	45,32	3451	100

KAYNAK: İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü

3.3 Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın örneklemini İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan 3451 öğretmenden küme örnekleme yöntemiyle, evrenden yansızlık kuralına uygun olarak belirlenmiş olan 413 öğretmen oluşturmaktadır. Elemanların ya da ünitelerin dağınık, birbirinden uzak gruplar şeklinde olduğu durumlarda örneklemin küme yöntemi ile seçilmesi tercih edilmektedir (Kaplan, 1998: 121). Küme örneklemede, tek tek birey yerine, bireylerin oluşturduğu grupların seçilmesi esastır (Arseven, 1994: 102). Küme örneklemede, eşit seçilme şansı elemanlar yerine, içindeki tüm elemanlar ile birlikte kümelere verilmektedir (Karasar, 1994: 115). Bu durumda kümeyi okullar, veri kaynağını da okullardaki görevli öğretmenler oluşturmaktadır.

Evrende toplam 26 okul bulunmaktadır. Bu okulların %40 alınarak toplam 11 okul kümeyi oluşturulmuş; oluşturulan bu kümelerde bulunan öğretmenlerin %40 alınarak toplam 413 öğretmen ile örneklem oluşturulmuştur.

Örnekleme seçilen okulların buldukları yere ve cinsiyetlerine göre sayıları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Örnekleme Seçilen Okulların Buldukları Yere ve Cinsiyetlerine Göre Sayıları

	Okullar	Erkek	40%	Kadın	40%	Toplam	40%
Bornova	Bornova Altay Ticaret Meslek Lisesi	20	8	35	14	55	22
Bornova	Bornova Kız Teknik Ve Meslek Lisesi	15	6	63	25	78	31
Bornova	Mimar Sinan Teknik Ve Endüstri Mes. Lis.	85	34	47	19	132	53
Karşıyaka	Karşıyaka Kız Teknik Ve Meslek Lisesi	24	10	61	24	85	34
Karşıyaka	Mehmet Ali Lahur Ticaret M.L.	19	8	37	15	56	22
Konak	Çınarlı Teknik Ve Endüstri Mes. Lis.	138	55	75	30	213	85
Konak	Göztepe Kız Teknik Ve Meslek Lis.(Kml)	22	9	79	32	101	40
Konak	İzmir Ticaret Meslek Lisesi	23	9	27	11	50	20
Buca	Buca Teknik Ve Endüstri Mes. Lis.	110	44	34	14	144	58
Buca	Kız Teknik Ve Meslek Lisesi (Kml)	13	5	41	16	54	22
Buca	Buca Ticaret Meslek Lisesi	24	10	40	16	64	26
	TOPLAM	493	198	539	216	1032	413

KAYNAK: İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Araştırma örneklemine İzmir İli Büyükşehir Belediye sınırları içinde yer alan Konak, Karşıyaka, Bornova ve Buca ilçeleri alınmıştır. Araştırmanın örneklemini Konak, Karşıyaka, Bornova ve Buca ilçelerindeki Ticaret Meslek Liseleri, Kız Teknik ve Meslek

Liseleri ve Endüstri Meslek Liseleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılacak okullar 2 tanesi Karşıyaka'da, 3 tanesi Bornova'da, 3 tanesi Buca'da, 3 tanesi Konak'ta olmak üzere toplam 11'dir.

Bu okullarda 493 erkek 539 kadın olmak üzere toplam 1032 adet öğretmen vardır. Bu öğretmenlerden % 40'ı örnekleme alınmıştır. Örnekleme 198 erkek 216 kadın olmak üzere toplam 413 öğretmen oluşturmaktadır.

Örnekleme seçilen 413 öğretmenden ölçeği doğru olarak yanıtlayan öğretmen sayısı 370'dir. Bu öğretmenlerin 165'i erkek, 205'i kadındır. Ölçeği doğru olarak yanıtlayan 370 öğretmenin evrendeki toplam 3451'ye oranı %10,72'dir. Yanıtlanan ölçeklerden 43 tanesi eksik doldurulduğu için geçersiz sayılmıştır. Ölçeğin geri dönüş oranı %89,59'dur.

Kadın ve erkek öğretmenlerin evrendeki dağılım oranları erkekler için %55, kadınlar için %45 iken; bu oran örnekleme için erkekler için %45 kadınlar için %55'tir.

Örnekleme seçilen 413 öğretmenden ölçeği doğru olarak yanıtlayan 370 kişinin kişisel bilgi formuna verdikleri yanıtlara göre, sahip oldukları özelliklere ilgili frekans dağılımları ve yüzdeleri bulgular bölümünde verilmektedir.

3.4 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, İdris Şahin'in 'İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri' adlı yüksek lisans tezinde kullandığı "İş doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

Şahin (1999) Ölçeği oluşturmak için, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin doyum ya da doyumsuzluklarına ilişkin görüşleri yazılı olarak alınmış ve bu görüşlerden sorular oluşturulmuştur. Bu konuda yapılmış olan araştırma ölçekleri incelenmiş, Skovholt ve Açıköz (1991)'ün A.B.D.'de geliştirdikleri "Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri" ile Köse (1985)'nin geliştirmiş olduğu "İş Doyumu Anketi" inden yararlanmak suretiyle araştırmacı tarafından " İş Doyumu Ölçeği" geliştirilmiştir.

Şahin (1999)'in aktardığına göre ölçek ilk hazırlandığında 55 maddeden oluşmaktadır. Deneme sonunda yeniden hazırlanarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Deneme Konak'ta Gazi, Turgut Reis, Şehit Fazıl Bey ile Buca Umur Bey ilköğretim okullarında çalışan 100 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Deneme sırasında öğretmenlerin ölçek sorularını net olarak anlayıp anlamadıkları ve ölçeğin nasıl uygulanması gerektiğine ilişkin gözlemlerde bulunulmuştur. Bu gözlemler ile güvenilirlik testi ve madde korelasyonlarına göre ölçek

üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda madde yükü 0.40' in üzerinde olan maddeler seçilerek ölçek altı boyut ve 42 maddeye indirilmiştir.

Ölçekteki boyutlar ve bu boyutları ölçen maddeler ile Cronbach Alfa değerleri tablo 4' de verilmektedir.

Tablo 4: Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler (Şahin, 1999: 49)

İş Doyumu Boyutları	Cronbach Alfa	Boyutu Ölçen Maddeler
İşin kendisi	.75	6, 13, 16, 18,25,32,36.
Yönetim	.89	1,5,8, 14, 17,20,24,28,31,33,38
Ücret	.81	2, 9, 27, 34, 37, 39.
Bireyler arası ilişkiler	.74	4, 11, 15,21,35.
Başarı, saygınlık, tanınma	.78	3, 10,22,26,30,41,42.
Veli Öğrenci ilgisizliği	.74	7, 12, 19,23,29,40.
Toplam	.91	42

Bu araştırma için bu ölçeğin uygulanması sonucundaki ölçek boyutları ile boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5: Uygulama Sonucundaki Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri Ve Boyutu Ölçen Maddeler

İş Doyumu Boyutları	Cronbach Alfa	Boyutu Ölçen Maddeler
İşin kendisi	.72	6, 13, 16, 18,25,32,36.
Yönetim	.85	1,5,8, 14, 17,20,24,28,31,33,38
Ücret	.57	2, 9, 27, 34, 37, 39.
Bireyler arası ilişkiler	.65	4, 11, 15,21,35.
Başarı, saygınlık, tanınma	.65	3, 10,22,26,30,41,42.
Veli Öğrenci ilgisizliği	.62	7, 12, 19,23,29,40.
Toplam	.85	42

Ücret ve veli öğrenci ilgisizliği boyutlarının cronbach alfa değerlerinin düşük olması nedeniyle ücret boyutundan 2. madde çıkarılmış, veli öğrenci ilgisizliği boyutundan da 29. madde çıkarılmıştır. Bu maddelerin çıkarılması sonucunda oluşan cronbach alfa değerleri tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: 2. Ve 9. Maddeler Çıkarılınca Oluşan Ölçek Boyutları İle Boyutların Cronbach Alpha Değerleri Ve Boyutu Ölçen Maddeler

İş Doyumu Boyutları	Cronbach	Boyutu Ölçen Maddeler
İşin kendisi	.72	6, 13, 16, 18, 25, 32, 36.
Yönetim	.85	1, 5, 8, 14, 17, 20, 24, 28, 31,33,38
Ücret	.60	9, 27, 34, 37, 39.
Bireyler arası ilişkiler	.65	4, 11, 15, 21, 35.
Başarı, saygınlık, tanınma	.65	3, 10, 22, 26, 30, 41, 42.
Veli Öğrenci ilgisizliği	.64	7, 12, 19, 23, 40.
Toplam	.88	40

Tablo 6’da görüldüğü gibi Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının aracın uygulanabilirliği açısından yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

3.5 Verilerin Çözümlemesi

Ölçek üçlü derecelenmeye göre düzenlenmiştir. Ölçekte “Evet”, “Kısmen” ve “Hayır” olmak üzere üç yanıt seçeneği mevcuttur. Puanlamada evet “3”, kısmen “2” ve hayır “1” biçimindedir. Ölçekteki hayır yanıtı doyumsuzluğu, kısmen yanıtı kısmen doyumluluğu, evet ise elde edilen doyum göstermektedir. Olumsuz sorularda ise puanlama tersi biçimdedir. Yani evet “1”, kısmen “2” ve hayır “3” şeklinde puanlanmaktadır. Her bir boyut için ayrılan soruların puanların ortalaması ile boyutların iş doyum puanını, tüm soruların puanların ortalamaları ise genel iş doyum puanını ortaya koymaktadır (Şahin, 1999: 50). Araştırmada iş doyum ortalamaları 1-1,49 olanlar “doyumsuz”; 1,50-2,49 olanlar “kısmen doyumlu”; 2,50-3,00 olanlar “doyumlu” olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada, kişisel özelliklere ilişkin verilerin çözümlenmesinde frekans ve yüzde; alt problemlere ilişkin verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, “t” testi, tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova), $P < 0.05$ anlamlılık düzeyinde kullanılmıştır. Araştırmada cinsiyet, medeni durum ve branş kişisel özelliklerinin bulunduğu alt problemlerin çözümlenmesinde “bağımsız örneklem t testi” kullanılmıştır.

Mezun olduğu okul, öğretmenlikteki kıdem, bulunduğu okuldaki toplam çalışma süresi, yaş kişisel özelliklerinin bulunduğu alt problemlerin çözümlenmesinde Tek yönlü varyans analizi One-Way Anova kullanılmıştır. Uygulanan analiz sonucunda aritmetik puanların arasında önemli bir farklılık bulunması halinde LCD testi uygulanmıştır.

BÖLÜM IV

4 BULGULAR

Bu bölümde, araştırma problemin çözümü ile ilgili analizler ve yorumlar bulunmaktadır. Her alt probleme ilişkin veri analiz sonuçları tablolar halinde yorumları ile birlikte verilmektedir. Alt problemlerle ilgili analizlere geçmeden önce kişisel özelliklere ait frekans ve yüzde dağılımları ile ilgili bulgular sunulmaktadır.

4.1 Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan 370 öğretmenin eğitim durumu, öğretmenlikteki kıdemleri, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve medeni durumlarına göre frekans dağılımları ve yüzde dağılımları bu bölümde sunulacaktır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en son mezun oldukları okullara göre dağılımları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullar Göre Dağılımı

En son mezun olduğu okul	Frekans	%
Öğretmen lisesi/Eğitim enstitüsü	28	7,57
Eğitim Fakültesi	201	54,33
Diğer Fakülteler	141	38,1
Total	370	100

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmen lisesi ve eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenlerin oranı %7,57, eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin oranı %54,33’dür. Diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin oranı ise %38,1’dir. Diğer fakülteler diye tanımlanan okullar öğretmen yetiştiren okullar dışında kalan fakülteler kastedilmektedir. Fen-Edebiyat Fakültesi, Ziraat Fakültesi, İşletme Fakültesi vb.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemlerine göre dağılımı Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Kıdem	Frekans	%
1-6 yıl	35	9,45
7-12 yıl	66	17,83
13-18 yıl	127	34,32
19-24 yıl	83	22,43
25 ve daha fazla	59	15,94
Toplam	370	100

Tablo 8'e bakıldığında öğretmenlerin çoğunluğunun %34,32 oranla 13-18 yıl kıdemli oldukları belirlenmiştir. Aynı tablo incelendiğinde %9,45 oranıyla 1-6 yıl kıdemli öğretmenlerin en az sayıda oldukları görülmektedir. Bu tabloda 7-12 yıl çalışmış öğretmenlerin oranının %17,83, 19-24 yıl çalışmış öğretmenlerin oranını %22,43, 25 ve daha fazla yıl çalışmış öğretmenlerin oranının %15,94 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımları tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Toplam**Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

Çalışma Süresi	Frekans	%
1-3 yıl	119	32,16
4-6 yıl	71	19,18
7 ve daha fazla	180	48,64
Toplam	370	100

Tablo 9'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu %48,64'ü aynı okulda 7 ve daha fazla yıl çalışmaktadır. Öğretmenlerin %19,18'inin ise aynı okulda 4-6 yıl süreyle çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 10’da araştırmaya katılan օğretmenlerin yaşlarına gօre dağılımları gօsterilmektedir.

Tablo 10: օğretmenlerin Yaşlarına Gօre Dağılım Oranları

Yaş	Frekans	%
21-30 yaş	48	12,97
31-40 yaş	145	39,18
41 ve daha fazla	177	47,83
Toplam	370	100

Tablo 10’daki bulgulara bakıldığında %47,83 oranıyla 41 ve daha fazla yaşta olan օğretmenlerin çok olduğu, %12,97 oranıyla 21-30 yaş arası օğretmenlerin az olduğu belirlenmiştir. Aynı tabloda օğretmenlerin %39,18’inin ise 31-40 yaş arası olduğu gօrlmektedir.

Araştırmaya katılan օğretmenlerin cinsiyetlerine gօre dağılımı tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: օğretmenlerin Cinsiyetlerine Gօre Dağılım Oranı

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	165	44,6
Kadın	205	55,4
Toplam	370	100

Tablo 11’e bakıldığında araştırmaya katılan օğretmenlerin %44,6’sının erkek %55,4’ünün kadın olduğu gօrlmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin dağılım oranları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Oranları

Medeni Durum	Frekans	%
Bekar	89	24,05
Evli	281	75,95
Toplam	370	100

Tablo 12’ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin %24,02’sinin bekar %75,95’inin evli olduğu görülmektedir. Bu Türk toplumun yapısı gereği işini edinmiş bireylerin evlenmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Karakuş (2008), sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşleri (ankara ili örneği) adlı çalışmasında da evli öğretmenlerin sayısı bekar öğretmenlerin sayısından daha fazla olduğu belirtilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenleri branşlarına göre dağılım oranları Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılım Oranları

Branş	Frekans	%
Meslek Dersleri Öğretmeni	173	46,76
Kültür Dersleri Öğretmeni	197	53,24
Toplam	370	100

Tablo 13’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin %46,76’sının meslek dersleri öğretmeni %53,24’ünün kültür dersleri öğretmeni olduğu belirlenmiştir.

4.2 Birinci Alt Problem İle İlgili Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi, “ İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarındaki iş doyum düzeyleri nelerdir?” biçiminde belirlenmişti.

Bu alt problemin çözümü için araştırmaya katılan 370 kişinin ölçekteki 40 sorudan her birine verdikleri puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarına göre genel iş doyum düzeyleri Tablo 14’te görülmektedir.

Tablo 14: İş Doyumu Boyutlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri

İş Doyumu Boyutu	Puamı	Doyum Düzeyi		
	\bar{X}	Doyumlu	Kısmen Doyumlu	Doyumsuz
Yönetim	2,17		x	
Ücret	1,64		x	
BST	2,42		x	
BAİ	2,37		x	
İşin kendisi	2,32		x	
VÖİ	1,74		x	
Toplam	2,14		x	

Tablo 14’te iş doyum boyutlarında elde edilen iş doyum puanları ortalamaları sırasıyla BST 2,42, BAİ 2,37, İşin Kendisi 2,32, Yönetim 2,17, VÖİ 1,74, Ücret 1,64. Buradaki sıralamaya göre en yüksek iş doyum boyutu ortalaması BST (2,42), en düşük iş doyum boyutu ortalaması Ücret (1,64) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyum ortalamaları en yüksek boyutların, “Başarı, saygınlık, tanınma” ile “Bireylerarası İlişkiler” oldukları belirlenmiştir. Şahin (1999)’in ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmasında da benzer bir sonuç ortaya koyulmaktadır. Ancak yine bu boyutlarda da tam bir doyum elde edilmemektedir.

Öğretmenlerin, “yönetim”, “işin kendisi”, “veli öğrenci ilgisizliği”, “ücret” boyutunda ise kısmen doyumlu oldukları belirlenmiştir.

Şahin ve Dursun (2009), okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: burdur örneği adlı araştırmasında üstlerinden takdir gören öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin takdir görmeyenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Matris (2010), ilk seviyedeki okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden faktörler adlı çalışmasında iş doyumunu ile ücret arasında büyük bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin doyumları doğrudan aldıkları ücrete bağlı oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin ücretlerinin adil olduğunu ve gayret ve sorumlulukları ile orantılı olduğunu hissettiklerinde motive olduklarını ve öğrencileri de motive ettikleri belirlenmiştir.

Aynı çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile yönetim arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler destekleyici güçlü bir lidere sahip olduklarında daha memnun oldukları ve böylece öğrencileri motive etmek ve beklentileri karşılamaya daha çok bağlı oldukları belirlenmiştir.

Suyunç (1998)'ün, Tahta (1995)'nin, Günbayı (1999)'nin, Günbayı ve Toprak (2010), Velez (1993), Şahin (1999)'in, Sarpkaya (2000)'nin yaptıkları çalışmalarında da öğretmenlerin en az doyuma sahip oldukları boyutun ücret olduğunu belirtmeleri bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyine bakıldığında ise kısmen doyumlu oldukları görülmektedir.

Literatürdeki çalışmalar bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Tüm çalışmalarda dikkat edilmesi gereken unsur öğretmenlerin tüm boyutlarda kısmen doyumlu olduklarıdır. Mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerin hiçbir boyutta doyumlu olmadıkları bu çalışmayla ortaya koyulmaktadır. Bunun nedeni mesleki ve teknik eğitimin öneminin yeterince benimsenmemesi ve gerekli düzeltmelerin yapılmaması olabilir.

4.3 İkinci Alt Problem İle İlgili Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre

- a. Genel iş doyum düzeylerinde
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda

- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık görülmekte midir?" biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum boyutlarında önemli farklılık olup olmadığını belirlemek için t-testi bulguları tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Boyutlarında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

İş Doyum boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	df	P
GENEL İŞ DOYUMU	Erkek	165	2,17	0,26	1,204	368	0,23
	Kadın	205	2,14	0,31			
İŞİN KENDİSİ	Erkek	162	2,38	0,39	2,266	364	0,02*
	Kadın	204	2,28	0,46			
YÖNETİM	Erkek	164	2,24	0,41	2,855	367	0,004*
	Kadın	205	2,11	0,46			
ÜCRET	Erkek	165	1,68	0,46	1,263	368	0,21
	Kadın	205	1,62	0,45			
BAİ	Erkek	161	2,34	0,4	-1,093	358	0,27
	Kadın	199	2,39	0,43			
BST	Erkek	164	2,39	0,35	-1,801	366	0,07
	Kadın	204	2,46	0,36			
VÖİ	Erkek	165	1,71	0,43	-1,37902	368	0,17
	Kadın	205	1,78	0,42			

Tablo 15’e bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre genel iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık ($P>0.05$) görülmemiştir. Genel iş doyum puanlarına bakıldığında erkeklerin ortalamalarının 2,17, kadınların ortalamalarının ise 2,14 olduğu görülmektedir. Genel iş doyum puanlarının ortalamalarına bakıldığında fazla bir fark olmadığı görülmüştür. Erkek ve bayanların genel iş doyumlarında kısmen doyumlu oldukları belirlenmiştir. Bayrı (2006)’nın rehber öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini belirtmiş olması bu çalışmayı destekler niteliktedir. Ayrıca Velez (1993), Shead (2010)’in çalışmalarında da iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaları bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Ancak Castillo (1999), Ohio tarım eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları adlı incelemesinde bayan ve erkeklerin iş doyum ve doyumsuzluklarını etkileyen faktörlerin farklı olduklarını belirtmesi bu araştırmayla paralellik göstermemektedir.

Aynı tabloya bakıldığında işin kendisi boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında ($P < 0.05$) anlamlı bir farklılık görülmüştür. İşin kendisi boyutunda erkeklerin iş doyum puanlarının ortalaması 2,38, kadınların iş doyum puanlarının ortalaması 2,24'tür. Ortalamalar bakıldığında erkeklerin iş kendisi boyutunda iş doyum düzeyleri kadınların iş doyum düzeylerine daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gergin(2006), İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri adlı çalışmasında öğretmenlik mesleğinin, mesleğin özelliği gereği severek ve isteyerek yapılması, mesleki ve kişisel gelişime imkan tanınması ve sorumluluk isteyen önemli bir meslek olarak görülmesi, öğretmenlere doyum sağlayacağını belirtmektedir.

Acar (2006), çalışanların işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunması, işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını neden olduğunu belirtmektedir (Yavaş, 2007: 49).

İşin kendisi boyutunda yapılan bu açıklamalar doğrultusunda şu sonuç çıkarılabilir. Mesleki ve teknik liselerde eğitim verilen konular daha çok teknik bilgiler içermektedir. Kadınların teknik alanlarda başarılı olmadığı bir gerçektir. Yani burada yapılan işler bayanların yetenek ve niteliklerine uygun olmadığı ve bu nedenle de işlerini severek yapmadıkları için kadınlar işin kendisi boyutunda erkeklere nazaran daha az doyum sağladıkları söylenebilir.

Şahin (2009)'in yaptığı araştırmada da işin kendisi boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ancak Şahin'in çalışmasında işin kendisi boyutunda bayanların iş doyum düzeyleri erkeklerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksektir. Çünkü Şahin'in çalışmasında ilköğretim okullarındaki öğretmenler arasında yapılmıştır. İlköğretim öğretmenliği bayan öğretmenlerin zevk alabileceği ve doyum sağlayabileceği özelliklere içermesi bu sonuca neden olduğu söylenebilir.

Yine aynı tabloya bakıldığında yönetim boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yönetim boyutunda erkeklerin iş doyum puanlarının ortalaması 2,24, kadınların 2,11 olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında yönetim boyutunda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Şahin(1999) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmasında da yönetim boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ancak Şahin'in çalışmasında bayan öğretmenlerin iş doyumları erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha fazla olduğu belirtilmektedir. Bunun nedeni ilköğretim okullarında bayan yöneticilerin fazla olması ve bayan öğretmenlere yaklaşım tarzlarının bayanların istediği şekilde olduğu söylenebilir. Ancak mesleki ve teknik liselerde ise erkek yöneticiler fazla bayan yöneticiler azınlıktadır. Bu sonuç mesleki ve teknik liselerde çalışan bayan öğretmenlerin yönetim boyutunda daha az doyumlu oldukları sonucunu doğrular.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında yönetim tarzı ile alakalı iş doyumunun cinsiyete göre değişiklik göstermediği ve yönetim boyutunda iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmektedir. Aydın'ın çalışması bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Aynı tabloya bakıldığında ücret boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ücret boyutunda erkeklerin iş doyum puanlarının ortalaması 1,68, kadınların 1,62 olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında ücret boyutunda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirlerine benzer düzeydedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında hem bayan hem erkek öğretmenlerin ücretlerini hak ettiklerinden az bulduklarını belirtilmiştir. Bu çalışma Aydın'ın çalışmasına koşut niteliğindedir.

Aynı tabloya bakıldığında bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bireyler arası ilişkiler boyutunda erkeklerin iş doyum puanlarının ortalaması 2,34, kadınların 2,39 olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında bireyler arası ilişkiler boyutunda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirlerine yakın düzeydedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile ilgili iş doyumunun kadın öğretmenlere göre daha düşük olduğunu belirtmesi bu çalışmayla paralellik göstermezken; Şahin (1999)'in yaptığı çalışmada bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında önemli bir farklılık olduğunu belirtmesi bu çalışmayla paralellik göstermektedir.

Başarı, saygınlık ve tanınma boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği aynı tablodan anlaşılmaktadır. Yönetim boyutunda erkeklerin iş doyum puanlarının ortalaması 2,39, kadınların 2,46 olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında başarı, saygınlık ve tanınma boyutunda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirlerine yakın düzeyde olduğu görülmektedir.

Castillo (1999), Ohio tarım eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları adlı incelemesinde bayanların iş doyumsuzluğu faktörlerinden en çok değerlendirmeyi başarı etkeni için, erkeklerin ise en çok değerlendirmeyi tanınma faktörüne en düşük değerlendirmeyi ise işin kendisi etkeni için yaptığını ifade etmektedir. Ayrıca Aydın (2006), Tunacan (2005)'in yaptıkları çalışmalarda bayanların mesleklerini daha saygın gördüklerini belirtmeleri bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Aynı tabloya bakıldığında veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda erkeklerin iş doyum puanlarının ortalaması 1,71, kadınların 1,78 olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında veli öğrenci ilgisizliği boyutunda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri birbirlerine yakın düzeydedir.

Cinsiyete göre insanların ihtiyaçları değişmektedir. Cinsiyet ile ihtiyaçlar arasında anlamlı bir farklılık oluşmasının nedeni erkeklerin ve kadınların işten beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir. Çünkü erkekler ücret gibi maddi isteklerin karşılanmasına önem verirken, bayanlar için işyerindeki saygınlık hissi ve takdir edilme gibi isteklerin karşılanması daha önemlidir (Yavuz ve Karadeniz, 2009: 511).

4.4 Üçüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin yaş özelliklerine göre

- a. Genel iş doyumunu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte

midir?” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu alt problemin özömlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılarak anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış; anlamlı bir fark bulunduğunda bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc LSD testi yapılmıştır.

Tablo 16’da iş doyumunu boyutlarında öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 16:İş Doymu Boyutlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doymu Puanlarının Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	YAŞ	N	\bar{X}	ss
Genel İş doymu	21-30 yaş	48	2,2	0,29
	31-40 yaş	145	2,12	0,3
	41 ve daha fazla	177	2,16	0,27
İşin kendisi	21-30 yaş	47	2,29	0,46
	31-40 yaş	143	2,25	0,44
	41 ve daha fazla	176	2,39	0,41
Yönetim	21-30 yaş	48	2,35	0,37
	31-40 yaş	144	2,12	0,44
	41 ve daha fazla	177	2,16	0,44
Ücret	21-30 yaş	48	1,71	0,51
	31-40 yaş	145	1,7	0,49
	41 ve daha fazla	177	1,59	0,41
BAİ	21-30 yaş	48	2,5	0,41
	31-40 yaş	140	2,3	0,44
	41 ve daha fazla	172	2,38	0,39
BST	21-30 yaş	48	2,38	0,38
	31-40 yaş	144	2,39	0,38
	41 ve daha fazla	176	2,48	0,34
VÖİ	21-30 yaş	48	1,68	0,42
	31-40 yaş	145	1,76	0,39
	41 ve daha fazla	177	1,76	0,45

Tablo 16’da görüldüğü gibi genel iş doyum düzeyinde öğretmenlerin yaşlarına göre 21-30 yaşta olan öğretmenlerin iş doymu puanlarının aritmetik ortalamaları (2,20) en yüksek, 31-41 yaşta olanların ise (2,12) en düşük bulunmuştur. Değerlere bakıldığında genç yaştaki öğretmenlerin doyum düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aynı tabloda görüldüğü gibi işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 41 ve daha fazla yaşta olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamalarının (2,39) en yüksek, 31-41 yaşta olanların ortalamalarının ise (2,25) en düşük bulunmuştur. Değerlere bakıldığında 41 ve daha fazla yaştaki ve emekliliği yaklaşmış öğretmenlerin işin kendisi boyutunda doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 21-30 yaşta olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,35) en yüksek, 31-41 yaşta olanların ise (2,12) en düşük bulunmuştur. Aynı tablodaki değerlere bakıldığında yönetim boyutunda genç yaştaki öğretmenlerin doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ücret boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 21-30 yaşta olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (1,71) en yüksek, 41 ve daha fazla yaşta olanların ise (1,59) en düşük bulunmuştur. Aynı tablodaki değerlere bakıldığında genç yaştaki öğretmenlerin doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yine aynı görüldüğü gibi bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 41 ve daha fazla yaşta olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,38) en yüksek, 31-41 yaşta olanların ise (2,30) en düşük bulunmuştur. Değerlere bakıldığında 41 ve daha fazla yaştaki ve emekliliği yaklaşmış öğretmenlerin bireyler arası ilişkiler boyutunda doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yine aynı tabloda görüldüğü gibi başarı, saygınlık, tanınma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 41 ve daha fazla yaşta olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (1,76) en yüksek, 21-30 yaşta olanların ise (1,68) en düşük bulunmuştur. Değerlere bakıldığında 41 ve daha fazla yaştaki ve emekliliği yaklaşmış öğretmenlerin başarı, saygınlık, tanınma boyutunda doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre 41 ve daha fazla yaşta olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,39) en yüksek, 31-41 yaşta olanların ise (2,25) en düşük bulunmuştur. Değerlere bakıldığında 41 ve daha fazla yaştaki ve emekliliği yaklaşmış öğretmenlerin veli öğrenci ilgisizliği boyutunda doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16’da görüldüğü gibi yönetim ve ücret boyutunda genç öğretmenler daha doyumlu görünürken 41 ve daha fazla yaştaki öğretmenlerin diğer boyutlarda doyumlu oldukları görülmektedir.

İş doyumu boyutlarında öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 17’de verilmektedir.

Tablo 17: İş Doymu Boyutlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doymu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi

		KT	df	KO	F	Önem Denetimi
Genel İş doymu	GA	0,29	2	0,14	1,75	P=0,18
	Gİ	30,18	367	0,08		
	TOPLAM	30,47	369			Fark Önemsiz
İşin Kendisi	GA	1,57	2	0,78	4,29	P=0,01
	Gİ	66,3	363	0,18		
	TOPLAM	67,87	365			Fark Önemli
Yönetim	GA	1,98	2	0,99	5,24	P=0,005
	Gİ	69,05	366	0,19		
	TOPLAM	71,03	368			Fark Önemli
Ücret	GA	1,11	2	0,55	2,68	P=0,075
	Gİ	75,91	367	0,21		
	TOPLAM	77,02	369			Fark Önemsiz
BAİ	GA	1,34	2	0,67	3,91	P=0,02
	Gİ	61,14	357	0,17		
	TOPLAM	62,48	359			Fark Önemli
BST	GA	0,77	2	0,39	2,98	P=0,05
	Gİ	47,21	365	0,13		
	TOPLAM	47,98	367			Fark Önemli
VÖİ	GA	0,24	2	0,12	0,68	P=0,51
	Gİ	66,32	367	0,18		
	TOPLAM	66,56	369			Fark Önemsiz

Tablo 17’e bakıldığında genel iş doyum düzeyinden öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları ($P < 0.05$) arasında önemli bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Çardak (2002), Velez (1993), Castillo (1999), Şahin ve Dursun (2009), Uslu (1999) Teltik (2009) ve Aliyev (2004)'in yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında bir farklılık olmadığını belirtmeleri bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Tahta (1995) Öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş grupları arasında 30 ila 39 yaş arasındaki öğretmenlerin fazla doyum sağladığını belirlemiştir. Günbayı (1999) araştırmasında öğretmenlerinin görüşleri iş doyumunu ile yaş gruplarına göre, üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu puanı aldığını saptamıştır. İş doyumunu ve yaş arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmiştir. Şahin (1999) Araştırmasında öğretmenlerin yaşa göre, iş doyum düzeyleri arasında $p < 0.05$ düzeyinde önemli farklılık olduğunu saptamıştır.

Bu araştırma Şahin (1999) ve Günbayı (1999), Tahta (1995)'in yaptıkları çalışmalar ile paralellik göstermezken diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Aynı tabloya bakıldığında ücret ve veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları ($P < 0.05$) arasında önemli bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Şahin (1999) çalışmasında da aynı sonuçları bulması bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Yine aynı tabloya bakıldığında işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları ($P > 0.05$) arasında önemli bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Şahin (1999) yaptığı çalışmasında da işin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre doyum puanları arasında önemli bir farklılık bulunduğunu belirtmektedir.

İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumunu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 18'de görülmektedir.

Tablo 18: İşin Kendisi Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doymu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) yas	(J) yas	Ortalama Farkları (I-J)	P	\bar{X}
İşin kendisi	21-30 yaş	31-41 yaş	0,04	0,63	2,29
		41 ve üzeri yaş	-0,1	0,14	
	31-41 yaş	21-30 yaş	-0,04	0,63	2,25
		41 ve üzeri yaş	-0,14	0,004	
	41 ve üzeri yaş	21-30 yaş	0,1	0,14	2,39
		31-41 yaş	0,14	0,004*****	

Tablo 18’de görüldüğü gibi 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin iş kendisi boyutunda iş doyum düzeyleri 31-41 yaşta olanlara göre daha yüksektir. Halbuki Şahin (1999) yaptığı çalışmada işin kendisi boyutunda 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 21-30 yaş öğretmenlere daha yüksek olduğunu belirlemektedir.

Bozkurt ve Bozkurt (2008)’in çalışmalarında aktardıkları gibi işe yeni başlamış iş görenler işlerinden daha fazla doyumlu olma eğilimindedirler. İş yeni olduğundan ve beceriler kullanılmaya başlandığından bu doyum yüksek olabilmektedir. Ancak ilerleyen zamanlarda bireyler çabalarının karşılığını alamadıklarında iş doyumunu düşük düzeylerde seyredebilmektedir. Yine yaş ilerledikçe kişilerin deneyimlerinin artmasının bir sonucu olarak uyumun artması ile de iş doyum düzeyleri yeniden artış gösterebilmektedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında Öğretmenlik mesleğinin nitelikleri ile ilgili iş doyumunun ankete yanıt veren öğretmenlerin yaşına göre önemli bir değişiklik göstermediği belirtmesi bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Tablo 17’e bakıldığında yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları ($P>0.05$) arasında önemli bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Halbuki Şahin (1999) yaptığı çalışmasında da yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre doyum puanları arasında önemli bir farklılık bulunmadığını belirtmektedir.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 19: Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) yas	(J) yas	Ortalama Farkları	P	\bar{X}
Yönetim	21-30 yaş	31-41 yaş	0,23	0,001***	2,35
		41 ve üzeri yaş	0,19	0,006***	
	31-41 yaş	21-30 yaş	-0,23	0,001	2,12
		41 ve üzeri yaş	-0,04	0,43	
	41 ve üzeri yaş	21-30 yaş	-0,19	0,006	2,16
		31-41 yaş	0,038	0,43	
		31-41 yaş	0,038	0,43	

Tablo 19’de görüldüğü gibi 21-30 öğretmenlerin yönetim boyutunda iş doyum düzeyleri 31-41 yaşta olan ve 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu genç öğretmenlerin yönetim boyutunda beklenti düzeyinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Günbayı ve Toprak (2010), ilköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması adlı çalışmasında 51 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin, 30 ve daha az, 31 ve 40 arası ve 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar belirtmektedir. Buna göre; 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,99$) yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 41-50 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,60$), 31-40 arası yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{X}=3,41$) ve 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerden ($\bar{X}=3,33$) daha fazla olduğunu belirtmektedir.

Günbayı ve Toprak'ın araştırmasında bu araştırmanın tam tersi bir sonuç ortaya koyması okul türünün farklı olmasından kaynaklanabilir. İlköğretim okullarında çalışan genç öğretmenlerin yönetim boyutunda beklenti düzeyleri yüksek olabilir.

Tablo 17'e bakıldığında bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları ($P>0.05$) arasında önemli bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Şahin (1999) de yaptığı çalışmasında bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre doyum puanları arasında önemli bir farklılık bulunduğunu belirtmesi bu sonucu destekler niteliktedir.

Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 20'da görülmektedir.

Tablo 20: Bireyler Arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) yas	(J) yas	Ortalama farkları	P	\bar{X}
Bireyler arası ilişkiler	21-30 yaş	31-41 yaş	0,19	0,006***	2,5
		41 ve üzeri yaş	0,11	0,09	
	31-41 yaş	21-30 yaş	-0,19	0,006	2,3
		41 ve üzeri yaş	-0,07	0,11	
	41 ve üzeri yaş	21-30 yaş	-0,11	0,09	2,38
		31-41 yaş	0,08	0,11	

Tablo 20'de görüldüğü gibi bireyler arası ilişkiler boyutunda 21-30 öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 31-41 yaşta olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki puan farkının anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Günbayı ve Toprak (2010), ilköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması adlı çalışmasında 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin, 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmektedir. Buna göre; 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden ve 41-50 yaş grubu arasındaki öğretmenlerden daha düşük olduğu belirtilmektedirler.

Günbayı ve Toprak'ın çalışmalarında bu çalışmanın tam tersi bir sonuç ortaya koymaları yine okul türünün farklı olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 17'e bakıldığında başarı, saygınlık, tanınma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları ($P>0.05$) arasında önemli bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 21'da görülmektedir.

Tablo 21: Başarı, Saygınlık, Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) yas	(J) yas	Ortalama Farkı	P	\bar{X}	
Başarı, Saygınlık, Tanınma	21-30 yaş	31-41 yaş	-0,01	0,8	2,38	
		41 ve üzeri yaş	-0,102	0,08		
	31-41 yaş	21-30 yaş	0,01	0,8	2,39	
		41 ve üzeri yaş	-0,08	0,03		
	41 ve üzeri yaş	31-41 yaş	21-30 yaş	0,102	0,08	2,48
			41 ve üzeri yaş	0,08	0,03***	

Tablo 21'de başarı, saygınlık boyutunda 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 31-41 yaşta olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer grupların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

4.5 Dördüncü Alt Problem İli İlgili Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “ İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre

- a. Genel iş doyumunda
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte

midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemin çözümlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılarak anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış; anlamlı bir fark bulunduğunda bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc LSD testi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 22’da verilmektedir.

Tablo 22’da iş doyumunu boyutlarında öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 22: İş Doymu Boyutlarında Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre İş Doymu Puanlarının Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Okullar	N	\bar{X}	SS
Genel iş Doymu	Eğitim enstitüsü/Öğretmen lisesi	28	2,17	0,27
	Eğitim Fakültesi	201	2,15	0,28
	Diğer Fakülteler	141	2,15	0,303
İşin Kendisi	Eğitim enstitüsü/Öğretmen lisesi	27	2,44	0,3
	Eğitim Fakültesi	198	2,31	0,43
	Diğer Fakülteler	141	2,33	0,44
Yönetim	Eğitim enstitüsü/Öğretmen lisesi	28	2,2	0,48
	Eğitim Fakültesi	200	2,17	0,43
	Diğer Fakülteler	141	2,17	0,46
Ücret	Eğitim enstitüsü/Öğretmen lisesi	28	1,56	0,49
	Eğitim Fakültesi	201	1,65	0,45
	Diğer Fakülteler	141	1,66	0,46
BAİ	Eğitim enstitüsü/Öğretmen lisesi	27	2,44	0,46
	Eğitim Fakültesi	194	2,35	0,404
	Diğer Fakülteler	139	2,38	0,43
BST	Eğitim enstitüsü/Öğretmen lisesi	28	2,51	0,36
	Eğitim Fakültesi	199	2,44	0,35
	Diğer Fakülteler	141	2,41	0,37
VÖİ	Eğitim enstitüsü/Öğretmen lisesi	28	1,6	0,51
	Eğitim Fakültesi	201	1,77	0,42
	Diğer Fakülteler	141	1,74	0,41

Tablo 22’de genel iş doymu düzeyinde öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre eğitim enstitüsü/öğretmen lisesi mezunu olan öğretmenlerin iş doymu puanlarının aritmetik ortalamaları (2,17) ile en yüksek doyma sahip olan grup olduğu görülmektedir.

Aynı tabloda işin kendisi boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre eğitim enstitüsü/öğretmen lisesi mezunu olan öğretmenlerin iş doymu puanlarının aritmetik ortalamaları (2,44) ile en yüksek, eğitim fakültesi mezunu olanların ise (2,31) en düşük olduğu görülmektedir.

Yine aynı tabloda yönetim boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre eğitim enstitüsü/öğretmen lisesi mezunu olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları (2,20) ile en yüksek olduğu görülmektedir.

Ücret boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre diğer fakülte mezunu olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları (1,66) ile en yüksek, eğitim enstitüsü/öğretmen lisesi mezunu olanların ise (1,56) en düşük olduğu tablo 22'de görülmektedir.

Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre eğitim enstitüsü/öğretmen lisesi olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları (2,44) ile en yüksek, eğitim fakülte mezunu olanların ise (2,35) en düşük olduğu aynı tablo'da görülmektedir.

Aynı tabloda başarı, saygınlık boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre eğitim enstitüsü/öğretmen lisesi mezunu olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları (2,51) ile en yüksek, diğer fakülte mezunu olanların ise (2,41) en düşük olduğu görülmektedir.

Aynı tabloda veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının aritmetik ortalamaları (1,77) ile en yüksek, enstitüsü/öğretmen lisesi mezunu olanların ise (1,60) en düşük olduğu görülmektedir.

İş doyumu boyutlarında öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre iş doyumu puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 23'de verilmektedir.

Tablo 23: İş Doymu Boyutlarında Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre İş Doymu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Varyans Analizi

		KT	df	KO	F	Önem Denetimi
Genel İş Doymu	GA	0,01	2	0,007	0,08	P=0,91 Fark Önemsiz
	Gİ	30,45	367	0,08		
	TOPLAM	30,46	369			
İşin Kendisi	GA	0,39	2	0,19	1,03	P=0,35 Fark Önemsiz
	Gİ	67,49	363	0,19		
	TOPLAM	67,87	365			
Yönetim	GA	0,03	2	0,02	0,07	P=0,92 Fark Önemsiz
	Gİ	71,01	366	0,19		
	TOPLAM	71,04	368			
Ücret	GA	0,25	2	0,13	0,602	P=0,54 Fark Önemsiz
	Gİ	76,77	367	0,209		
	TOPLAM	77,02	369			
BAİ	GA	0,23	2	0,11	0,66	P=0,51 Fark Önemsiz
	Gİ	62,25	357	0,17		
	TOPLAM	62,48	359			
BST	GA	0,26	2	0,13	1,01	P=0,36 Fark Önemsiz
	Gİ	47,71	365	0,13		
	TOPLAM	47,98	367			
VÖİ	GA	0,75	2	0,37	2,1	P=0,12 Fark Önemsiz
	Gİ	65,81	367	0,17		
	TOPLAM	66,56	369			

Tablo 23'e bakıldığında genel iş doymu düzeyinde, işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık ve tanınma boyutlarında öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre iş doymu puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Aliyev (2004), Türkiye Cumhuriyeti Ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu açısından karşılaştırılması' na yönelik araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mezun oldukları okullar arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir.

Bayrı (2006)'nın yaptığı çalışmasında Eğitim bilimleri ve diğer fakülte mezunlarının PDR ve psikoloji mezunu olanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirterek mezun olunan okulun öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediğini belirtmiştir.

Aliyev ve Bayrı'nın çalışmaları bu çalışmayı destekler niteliktedir.

4.6 Beşinci Alt Problem İli İlgili Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin branşlarına göre

- a. Genel iş doyumunda
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte

midir?” şeklinde belirtilmiştir.

Bu alt problemin çözümlenmesi için bağımsız t-testi yapılmıştır. Bu testin sonuçları Tablo 24'de verilmektedir.

Tablo 24: Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyum Boyutlarında Önemli Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan t-Testi

İş Doyum boyutları	Branşları	N	\bar{X}	SS	t	df	p
GENEL İŞ DOYUMU	Meslek öğretmeni	173	2,2	0,25	3,22	368	0,001*
	Kültür öğretmeni	197	2,11	0,31	3,269		
İŞİN KENDİSİ	Meslek öğretmeni	171	2,43	0,36	4,224	364	0,001*
	Kültür öğretmeni	195	2,24	0,47	4,291		
YÖNETİM	Meslek öğretmeni	173	2,21	0,41	1,831	367	0,06
	Kültür öğretmeni	196	2,13	0,46	1,842		
ÜCRET	Meslek öğretmeni	173	1,71	0,45	2,554	368	0,01*
	Kültür öğretmeni	197	1,59	0,45	2,553		
BAİ	Meslek öğretmeni	168	2,39	0,38	0,84	358	0,4
	Kültür öğretmeni	192	2,35	0,45	0,85		
BST	Meslek öğretmeni	172	2,5	0,32	3,373	366	0,001*
	Kültür öğretmeni	196	2,37	0,38	3,409		
VÖİ	Meslek öğretmeni	173	1,76	0,43	0,545	368	0,58
	Kültür öğretmeni	197	1,74	0,42	0,544		

Tablo 24'e bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre genel iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık ($P < 0.05$) görülmüştür. Genel iş doyum düzeylerinde iş doyum ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin 2,43, kültür dersleri öğretmenlerinin ise 2,24 olduğu görülmektedir.

Tan (2003), Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler isimli araştırmasında Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, "branş" değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmektedir (Gergin, 2006: 71). Tan (2003)'ün yaptığı çalışma bu çalışmayla farklılık göstermesinin nedeni Anadolu liselerinde meslek dersleri ve kültür dersleri ayrımının olmamasıdır.

İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin iş doyum puanı ortalamalarına bakıldığında Meslek dersleri öğretmenlerinin işin kendisi boyutunda doyum düzeylerinin kültür dersleri öğretmenlerinin doyum düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki ve teknik liselerde mesleki ve teknik becerilere yönelik yapılan çalışmaların çokluğu ve bu çalışmaların meslek dersi öğretmenleri için zevkli ve becerilerine uygun olması meslek derslerin öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının nedeni olabilir.

Çardak (2002), Teltik (2009), Aliyev (2004), Aydın (2006)'ın yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin branşları ile iş doyumunu etkenleri arasında bir ilişki olmadığını belirtmektedirler.

Literatürdeki çalışmalarla bu çalışma arasında paralellik göstermemesi bu çalışmaların mesleki ve teknik liselerde yapılmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 24'e bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre yönetim boyutunda iş doyum puanları arasında önemli bir farklılık ($P>0.05$) görülmemiştir. Yönetim boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin 2,21, kültür dersleri öğretmenlerinin ise 2,13 olduğu görülmektedir. Yönetim boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında Meslek dersleri öğretmenlerinin ile kültür dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre ücret boyutunda iş doyum puanlarının ortalamalarında önemli bir farklılık ($P<0.05$) görülmüştür. Ücret boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin 1,71, kültür dersleri öğretmenlerinin ise 1,59 olduğu görülmektedir. Ücret boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında Meslek dersleri öğretmenlerinin ücret boyutunda iş doyum düzeyleri kültür dersleri öğretmenleri öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni meslek dersleri öğretmenlerinin kültür dersleri öğretmenlerinden daha çok ücret almalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre bireyler arası ilişkiler boyutunda iş doyum puanları arasında önemli bir farklılık ($P>0.05$) görülmemiştir. Bireylerarası ilişkiler boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin 2,39, kültür dersleri öğretmenlerinin ise 2,35 olduğu görülmektedir. Bireylerarası ilişkiler boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında Meslek dersleri öğretmenlerinin ile kültür dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Yine aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre başarı, saygınlık, tanınma boyutunda iş doyum puanlarının ortalamalarında önemli bir farklılık ($P<0.05$)

görülmüştür. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin 2,50, kültür dersleri öğretmenlerinin ise 2,37 olduğu görülmektedir. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri kültür dersleri öğretmenleri öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki ve teknik liselerde meslek dersleri öğretmenlerine gerek öğrenciler, gerek yönetim, gerekse veliler tarafından verilen önem, değer ve saygı kültür dersleri öğretmenlerinden daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Yine aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre veli öğrenci ilgisizliği boyutunda iş doyum puanları arasında önemli bir farklılık ($P>0.05$) görülmemiştir. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin 1,76, kültür dersleri öğretmenlerinin ise 1,74 olduğu görülmektedir. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında Meslek dersleri öğretmenlerinin ile kültür dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri birbirine yakın seviyede olduğu görülmektedir.

4.7 Altıncı Alt Problem İli İlgili Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre

- a. Genel iş doyumunda
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?" şeklinde tanımlanmıştır.

Bu alt problemin çözülmesi için tek yönlü varyans analizi yapılarak anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış; anlamlı bir fark bulunduğu bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc LSD testi yapılmıştır.

Tablo 25'da iş doyum boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 25: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Yıllar	N	\bar{X}	ss
Genel iş Doyumu	1-6 yıl	35	2,23	0,30
	7-12Yıl	66	2,11	0,35
	13-18Yıl	127	2,1	0,26
	19-24 Yıl	83	2,16	0,27
	25 ve daha fazla yıl	59	2,23	0,27
İşin Kendisi	1-6 yıl	35	2,3	0,45
	7-12Yıl	66	2,23	0,51
	13-18Yıl	126	2,26	0,40
	19-24 Yıl	81	2,38	0,41
	25 ve daha fazla yıl	58	2,48	0,37
Yönetim	1-6 yıl	34	2,37	0,37
	7-12Yıl	66	2,16	0,47
	13-18Yıl	127	2,08	0,44
	19-24 Yıl	83	2,18	0,43
	25 ve daha fazla yıl	59	2,25	0,41
Ücret	1-6 yıl	35	1,73	0,55
	7-12Yıl	66	1,71	0,49
	13-18Yıl	127	1,63	0,47
	19-24 Yıl	83	1,63	0,35
	25 ve daha fazla yıl	59	1,59	0,47
BAİ	1-6 yıl	34	2,52	0,39
	7-12Yıl	65	2,33	0,45
	13-18Yıl	124	2,32	0,41
	19-24 Yıl	80	2,34	0,39
	25 ve daha fazla yıl	57	2,47	0,42
BST	1-6 yıl	35	2,43	0,29
	7-12Yıl	66	2,33	0,48
	13-18Yıl	126	2,40	0,32
	19-24 Yıl	82	2,46	0,35
	25 ve daha fazla yıl	59	2,55	0,31
VÖİ	1-6 yıl	35	1,74	0,42
	7-12Yıl	66	1,74	0,41
	13-18Yıl	127	1,73	0,38
	19-24 Yıl	83	1,75	0,45
	25 ve daha fazla yıl	59	1,80	0,50

Tablo 25'ye bakıldığında genel iş doyum düzeyinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 1-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,23) ile en yüksek, 13-18 yıl çalışmış olanların ise (2,10) en düşük olduğu görülmektedir.

Aynı tabloya bakıldığında işin kendisi boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 25 yıl ve daha fazla çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,48) ile en yüksek, 13-18 yıl çalışmış olanların ise (2,23) en düşük olduğu görülmektedir.

Aynı tabloya bakıldığında yönetim boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 1-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,37) ile en yüksek, 13-18 yıl çalışmış olanların ise (2,08) en düşük olduğu görülmektedir.

Ücret boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 1-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (1,73) ile en yüksek, 25 yıl ve daha fazla çalışmış olanların ise (1,59) en düşük olduğu aynı tabloda görülmektedir.

Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 1-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,52) ile en yüksek, 7-12 yıl çalışmış olanların ise (2,32) en düşük olduğu aynı tabloda görülmektedir.

Aynı tabloya bakıldığında başarı, saygınlık, tanınma boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 25 yıl ve daha fazla çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (2,55) ile en yüksek, 7-12 yıl çalışmış olanların ise (2,33) en düşük olduğu görülmektedir.

Yine aynı tabloya bakıldığında veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre 25 yıl ve daha fazla çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları (1,80) ile en yüksek, 13-18 yıl çalışmış olanların ise (1,73) en düşük olduğu görülmektedir.

İş doyum boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 26'de verilmektedir.

Tablo 26: İş Doymu Boyutlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doymu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Bir Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

		KT	df	KO	F	Önem Denetimi
Genel İş Doymu	GA	1,06	4	0,27	3,30	P=0,01
	Gİ	29,40	365	0,08		Fark Önemli
	TOPLAM	30,46	369			
İşin Kendisi	GA	2,76	4	0,69	3,82	P=0,005
	Gİ	65,12	361	0,18		Fark Önemli
	TOPLAM	67,87	365			
Yönetim	GA	2,81	4	0,70	3,75	P=0,01
	Gİ	68,23	364	0,19		Fark Önemli
	TOPLAM	71,04	368			
Ücret	GA	0,67	4	0,17	0,81	P=0,52
	Gİ	76,35	365	0,21		Fark Önemsiz
	TOPLAM	77,02	369			
BAİ	GA	1,88	4	0,47	2,76	P=0,03
	Gİ	60,60	355	0,17		Fark Önemli
	TOPLAM	62,48	359			
BST	GA	1,76	4	0,44	3,46	P=0,01
	Gİ	46,22	363	0,13		Fark Önemli
	TOPLAM	47,98	367			
VÖİ	GA	0,23	4	0,06	0,32	P=0,86
	Gİ	66,33	365	0,18		Fark Önemsiz
	TOPLAM	66,56	369			

Tablo 26'ya bakıldığında ücret ve veli öğrenci ilgisizlikleri boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doymu puan ortalamaları ($P < 0.05$) arasında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doymunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin meslekte çalışma süreleri ile iş doymu etkenlerinden ücret arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmesi ve Tunacan (2005)'in öğretmenlerin mesleklerinin hiçbir döneminde ücretlerinden tatmin olmadıklarını belirtmeleri bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Aynı tabloya bakıldığında genel iş doyumu düzeyinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Velez (1993), Şahin ve Dursun (2009), Aliyev (2004), Teltik (2009)'in yaptıkları çalışmalarında mesleki kıdem değişkenine göre genel iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmeleri bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Genel iş doyum düzeyinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumu puanlarının ortalamaları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Post Hoc LSD testi sonuçları Tablo 27'da görülmektedir.

Tablo 27: Genel İş Doyum Düzeyinde Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) ogr_kid	(J) ogr_kid	Ortalama Farkı	P	\bar{X}
Genel İş Doyumu	0-6 Yıl	7-12Yıl	0,12	0,06	2,23
		13-18Yıl	0,13	0,01**	
		19-24 Yıl	0,07	0,21	
		25 ve daha fazla yıl	0,00	0,99	
	7-12 Yıl	0-6 Yıl	-0,12	0,06	2,11
		13-18Yıl	0,02	0,69	
		25 ve daha fazla yıl	-0,05	0,33	
		25 ve daha fazla yıl	-0,12	0,02	
	13-18 Yıl	0-6 Yıl	-0,13	0,01	2,1
		7-12Yıl	-0,02	0,69	
		19-24 Yıl	-0,06	0,12	
		25 ve daha fazla yıl	-0,13	0,00	
	19-24 Yıl	0-6 Yıl	-0,07	0,21	2,16
		7-12Yıl	0,05	0,33	
		13-18Yıl	0,06	0,12	
		25 ve daha fazla yıl	-0,07	0,14	
	25 ve daha Fazla Yıl	0-6 Yıl	0,00	0,99	2,23
		7-12Yıl	0,12	0,02***	
		13-18Yıl	0,13	0,00***	
		19-24 Yıl	0,07	0,14	

Tablo 27’de görüldüğü gibi genel iş doyumunu düzeyinde 0-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Genel iş doyum düzeyinde 25 yıl ve daha fazla çalışmış öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 7-12 yıl ve 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu Tablo 27’de görülmektedir. Bu tablodan meslek hayatının ilk yıllarında öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu zamanla iş doyumlarının azaldığını ve sonra tekrar yükselişe çıktığı görülmektedir. Bu durum ilk başlayan öğretmenlerin idealist olması nedeniyle şevkle çalışıp bu durumdan doyum aldıkları ancak ilerleyen yıllarda bu çabalarının karşılığını almamaları nedeniyle doyumlarının azaldığı ancak belli bir süre sonra bu duruma alışarak eski doyumlarına tekrar eriştikleri söylenebilir.

Tan (2003), Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler isimli araştırmasında Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, “hizmet süresi” değişkenine göre; 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl gruplarında anlamlı farklılıklar göstermiş olduğunu belirtmektedir (Akt.Gergin, 2006: 71). Tan(2003)’ün kıdem arttıkça, iş doyum düzeylerinin de arttığı tespit etmiş olması bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Bayrı (2006)’nın rehber öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumlarında mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Mesleki kıdem düzeyine göre, mesleğe yeni başlayanların iş doyumları ortalamaları yüksek olduğu halde mesleğin sonuna yaklaşmış olanların iş doyumlarının düşük çıktığını belirtmiştir.

Tablo 26’ya bakıldığında işin kendisi boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD test sonuçları Tablo 28’de verilmektedir.

Tablo 28: İşin Kendisi Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) ogr_kid	(J) ogr_kid	Ortalama Farkı	P	\bar{X}
İşin Kendisi	0-6 Yıl	7-12Yıl	0,07	0,43	2,3
		13-18Yıl	0,04	0,66	
		19-24 Yıl	-0,08	0,35	
		25 ve daha fazla yıl	-0,18	0,05	
	7-12 Yıl	0-6 Yıl	-0,07	0,43	2,23
		13-18Yıl	-0,03	0,60	
		19-24 Yıl	-0,15	0,03	
		25 ve daha fazla yıl	-0,25	0,00	
	13-18 Yıl	0-6 Yıl	-0,04	0,66	2,26
		7-12Yıl	0,03	0,60	
		19-24 Yıl	-0,12	0,06	
		25 ve daha fazla yıl	-0,22	0,00	
	19-24 Yıl	0-6 Yıl	0,08	0,35	2,38
		7-12Yıl	0,15	0,03***	
		13-18Yıl	0,12	0,06	
		25 ve daha fazla yıl	-0,10	0,17	
	25 ve daha Fazla Yıl	0-6 Yıl	0,18	0,05***	2,48
		7-12Yıl	0,25	0,00***	
		13-18Yıl	0,22	0,0***	
		19-24 Yıl	0,10	0,17	

İşin kendisi boyutunda 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 0-6 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 28’de görülmektedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında meslekte çalışma süreleri kaç yıl olursa olsun öğretmenlerin çoğunluğu mesleğini sıkıcı olmayan ve saygın bir iş; çalışma arkadaşlarını sıkıcı olmayan, yöneticilerini kaba olmayan kişiler olarak gördüklerini belirtmektedir.

Günbayı ve Toprak (2010), ilköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması adlı çalışmasında 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin, 6–10 yıl arası ile 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmektedir. Buna göre; 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan

öğretmenlerin) iş niteliği boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden daha fazla olduğu belirtilmektedir.

Günbayı ve Toprak'ın çalışmaları bu çalışmayla paralellik göstermektedir. Her iki çalışmada da öğretmenlerin kıdemleri arttıkça iş doyumlarının da arttıkları görülmektedir. Bunun nedeni yaş ilerledikçe mesleki anlamda ulaşılan bilgi, beceri ve yetenekler için kendisi boyutunda doyuma neden olmaktadır. Beklenti Kuramı'nda açıklandığı gibi insanlar bilgi, beceri ve yetenekleri arasındaki uyumu gerçekleştirilmesi yüksek motivasyon için en önemli unsurdur.

Tablo 26'ya bakıldığında yönetim boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD test sonuçları Tablo 28'de verilmektedir.

Tablo 29: Yönetim Boyutunda Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) ogr_kid	(J) ogr_kid	Ortalama Farkı	P	\bar{X}
Yönetim	0-6 Yıl	7-12Yıl	0,20	0,03***	2,37
		13-18Yıl	0,29	0,00***	
		19-24 Yıl	0,19	0,03***	
		25 ve daha fazla yıl	0,13	0,18	
	7-12 Yıl	0-6 Yıl	-0,20	0,03	2,16
		13-18Yıl	0,09	0,18	
		19-24 Yıl	-0,01	0,87	
		25 ve daha fazla yıl	-0,08	0,30	
	13-18 Yıl	0-6 Yıl	-0,29	0,00	2,08
		7-12Yıl	-0,09	0,18	
		19-24 Yıl	-0,10	0,10	
		25 ve daha fazla yıl	-0,17	0,01	
	19-24 Yıl	0-6 Yıl	-0,19	0,03	2,18
		7-12Yıl	0,01	0,87	
		13-18Yıl	0,10	0,10	
		25 ve daha fazla yıl	-0,07	0,36	
	25 ve daha Fazla Yıl	0-6 Yıl	-0,13	0,18	2,25
		7-12Yıl	0,08	0,30	
		13-18Yıl	0,17	0,01***	
		19-24 Yıl	0,07	0,36	

Yönetim boyutunda 0-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 19-24 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 29'de görülmektedir. Ayrıca aynı tabloda 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan

öğretmenlerin yönetim boyutunda iş doyum düzeyleri ile 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Günbayı ve Toprak (2010), ilköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması adlı çalışmasında 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin, 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirtilmektedir. Buna göre; 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden daha fazla olduğu ifade edilmektedir.

Bu tablodan şu sonuç çıkarılabilir. Yönetim boyutunda öğretmenliğin ilk yıllarında fazla beklentilerinin olmadığı zamanla bu beklenti düzeyinin arttığı ancak zamanla tekrar bu beklenti düzeyinin azaldığı söylenebilir.

Tablo 26'ya bakıldığında bireylerarası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD test sonuçları Tablo 28'de verilmektedir.

Tablo 30: Bireyler arası İlişkiler Boyutunda Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) ogr_kid	(J) ogr_kid	Ortalama Farkı	P	\bar{X}
BAİ	0-6 Yıl	7-12Yıl	0,19	0,03***	2,43
		13-18Yıl	0,20	0,01***	
		19-24 Yıl	0,19	0,03***	
		25 ve daha fazla yıl	0,05	0,55	
	7-12 Yıl	0-6 Yıl	-0,19	0,03	2,33
		13-18Yıl	0,01	0,88	
		19-24 Yıl	-0,01	0,90	
		25 ve daha fazla yıl	-0,14	0,06	
	13-18 Yıl	0-6 Yıl	-0,20	0,01	2,40
		7-12Yıl	-0,01	0,88	
		19-24 Yıl	-0,02	0,76	
		25 ve daha fazla yıl	-0,15	0,02	
	19-24 Yıl	0-6 Yıl	-0,19	0,03	2,46
		7-12Yıl	0,01	0,90	
		13-18Yıl	0,02	0,76	
		25 ve daha fazla yıl	-0,13	0,06	
	25 ve daha Fazla Yıl	0-6 Yıl	-0,05	0,55	2,55
		7-12Yıl	0,14	0,06	
		13-18Yıl	0,15	0,02***	
		19-24 Yıl	0,13	0,06	

Bireyler arası ilişkiler boyutunda 0-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 19-24 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 30'de görülmektedir. Ayrıca aynı tabloda 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin bireyler arası ilişkiler boyutunda iş doyum düzeyleri ile 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

25 ve daha fazla yıl çalışmış öğretmenlerin bireyler arası ilişkiler boyutunda en çok doyum sağlayan grup olduğu söylenebilir.

Günbayı ve Toprak (2010)'ın, ilköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması adlı çalışmalarında belirttikleri gibi kıdemli öğretmenlerin, kıdemi düşük öğretmenlere nazaran bireyler arası ilişkiler boyutunda daha çok

doyumlu olmalarının sebepleri şunlar olabilir. Kıdemli öğretmenlerin görev yaptıkları okulda buldukları süre içerisinde, okul arkadaşlarını daha yakından tanıma ve arkadaşlık kurma fırsatlarının olması, kendilerini mesleki anlamda kanıtlama gibi aşırı faaliyetlere girişmeyerek çalışma arkadaşları ile çatışmada bulunabilecek davranışlardan uzak kalabilmeleri, yaşlarının verdiği olgunluk ve tecrübeyle insanları daha iyi analiz etme ve ona göre hareket etme olduğu söylenebilir.

Tablo 26'ya bakıldığında başarı, saygınlık, tanınma boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD test sonuçları Tablo 28'de verilmektedir.

Tablo 31: Başarı, Saygınlık, Tanınma Boyutunda Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) ogr_kid	(J) ogr_kid	Ortalama Farkı	P	\bar{X}
BST	0-6 Yıl	7-12Yıl	0,10	0,17	2,43
		13-18Yıl	0,03	0,63	
		19-24 Yıl	-0,03	0,67	
		25 ve daha fazla yıl	-0,12	0,11	
	7-12 Yıl	0-6 Yıl	-0,10	0,17	2,33
		13-18Yıl	-0,07	0,20	
		19-24 Yıl	-0,13	0,03	
		25 ve daha fazla yıl	-0,22	0,00	
	13-18 Yıl	0-6 Yıl	-0,03	0,63	2,40
		7-12Yıl	0,07	0,20	
		19-24 Yıl	-0,06	0,21	
		25 ve daha fazla yıl	-0,15	0,01	
	19-24 Yıl	0-6 Yıl	0,03	0,67	2,46
		7-12Yıl	0,13	0,03***	
		13-18Yıl	0,06	0,21	
		25 ve daha fazla yıl	-0,09	0,14	
	25 ve daha Fazla Yıl	0-6 Yıl	0,12	0,11	2,55
		7-12Yıl	0,22	0,00***	
		13-18Yıl	0,15	0,01***	
		19-24 Yıl	0,09	0,14	

Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda 19-24 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 7-12 yıl, 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 31’de görülmektedir. Ayrıca aynı tabloda 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin başarı, saygınlık, tanınma boyutunda iş doyum düzeyleri ile 13-18 yıl, 7-12 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Bu tablodan anlaşıldığı gibi mesleki kıdem ilerledikçe başarı, saygınlık ve tanıma boyutunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de artmaktadır. Bunun nedeni Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde olduğu gibi mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin diğer ihtiyaçlarını tamamlayıp başarı, saygınlık tanınma ihtiyaçlarını karşılamaya yönelmeleri ve bu ihtiyaçlarını karşılamaları sonucunda doyum elde etmeleri olabilir.

4.8 Yedinci Alt Problem İli İlgili Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin buldukları okuldaki toplam çalışma süresine göre

- a. Genel iş doyumunu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte midir?”

şeklinde belirlenmiştir.

Bu alt problemin çözümlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılarak anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmış; anlamlı bir fark bulunduğu bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc LSD testi yapılmıştır.

Tablo 32’de iş doyum boyutlarında öğretmenlerin buldukları okulda toplam çalışma süresine göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 32: İş Doymu Boyutlarında Öğretmenlerin Buldukları Okulda Toplam Çalışma Süresine Göre İş Doymu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Doyum Boyutlar	Yıllar	N	\bar{X}	SS
Genel İş Doymu	1-3 Yıl	119	2,13	0,32
	4-6 Yıl	71	2,10	0,31
	7ve daha fazla yıl	180	2,18	0,26
İşin Kendisi	1-3 Yıl	119	2,24	0,46
	4-6 Yıl	69	2,24	0,45
	7ve daha fazla yıl	178	2,42	0,38
Yönetim	1-3 Yıl	118	2,21	0,46
	4-6 Yıl	71	2,06	0,47
	7ve daha fazla yıl	180	2,19	0,41
Ücret	1-3 Yıl	119	1,62	0,44
	4-6 Yıl	71	1,74	0,51
	7ve daha fazla yıl	180	1,63	0,44
BAİ	1-3 Yıl	117	2,38	0,45
	4-6 Yıl	68	2,32	0,44
	7ve daha fazla yıl	175	2,38	0,39
BST	1-3 Yıl	119	2,36	0,38
	4-6 Yıl	69	2,38	0,38
	7ve daha fazla yıl	180	2,49	0,34
VÖİ	1-3 Yıl	119	1,73	0,41
	4-6 Yıl	71	1,75	0,36
	7ve daha fazla yıl	180	1,76	0,46

Tablo 32'ye bakıldığında genel iş doyum düzeyinde öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doymu puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin (2,18) en yüksek, 4-6 yıl çalışmış olanların ise (2,10) en düşük olduğu görülmektedir.

İşin kendisi boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doymu puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin (2,42) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yönetim boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doymu puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında 1-3 yıl çalışmış olan öğretmenlerin (2,21) en yüksek, 4-6 yıl çalışmış olanların ise (2,06) en düşük olduğu görülmektedir.

Ücret boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında 4-6 yıl çalışmış olanların (1,74) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bireyler arası ilişkiler boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenler ile 1-3 yıl çalışmış olan öğretmenlerin (2,38) yüksek, 4-6 yıl çalışmış olanların ise (2,32) düşük olduğu görülmektedir.

Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin (2,49) en yüksek, 1-3 yıl çalışmış olanların ise (2,36) en düşük olduğu görülmektedir.

Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin (1,76) en yüksek, 1-3 yıl çalışmış olanların ise (1,73) en düşük olduğu görülmektedir.

İş doyumunu boyutlarında öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 33'de verilmektedir.

Tablo 33: İş Doymu Boyutlarında Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İş Doymu Puan Ortalamaları Arasında Önemli Bir Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

		KT	df	KO	F	P
Genel İş Doymu	GA	0,40	2	0,20	2,43	0,09 Fark Önemsiz
	Gİ	30,07	367	0,08		
	TOPLAM	30,46	369			
İşin Kendisi	GA	3,11	2	1,55	8,71	0,000 Fark Önemli
	Gİ	64,77	363	0,18		
	TOPLAM	67,87	365			
Yönetim	GA	1,13	2	0,56	2,95	0,05 Fark Önemli
	Gİ	69,91	366	0,19		
	TOPLAM	71,04	368			
Ücret	GA	0,81	2	0,40	1,95	0,14 Fark Önemsiz
	Gİ	76,21	367	0,21		
	TOPLAM	77,02	369			
BAİ	GA	0,19	2	0,10	0,55	0,57 Fark Önemsiz
	Gİ	62,29	357	0,17		
	TOPLAM	62,48	359			
BST	GA	1,42	2	0,71	5,56	0,004 Fark önemli
	Gİ	46,56	365	0,13		
	TOPLAM	47,98	367			
VÖİ	GA	0,05	2	0,03	0,14	0,86 Fark Önemsiz
	Gİ	66,51	367	0,18		
	TOPLAM	66,56	369			

Tablo 33'e bakıldığında genel iş doymu düzeyinde, ücret, bireylerarası ilişkiler, veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doymu puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık ($P>0,05$) olmadığı görülmektedir.

İş doymu boyutlarında öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doymu puanlarının ortalamaları arasında farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 34'te verilmektedir.

Tablo 34: İş Doyumu Boyutlarında Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalamaları Arasında Farklılığın Hangi Gruplar Arasında Olduğunu Belirlemek İçin Yapılan LSD Testi Sonuçları

	(I) calissur	(J) calissur	Ortalama Farkı	P	\bar{X}
İşin Kendisi	1-3 Yıl	4-6 Yıl	-0,004	0,95	2,24
		7 ve daha fazla	-0,19	0,0002	
	4-6 Yıl	1-3 Yıl	0,004	0,95	2,24
		7 ve daha fazla	-0,18	0,003	
	7 ve daha fazla yıl	1-3 Yıl	0,19	0,0002***	2,42
		4-6 Yıl	0,18	0,003***	
Yönetim	1-3 Yıl	4-6 Yıl	0,15	0,02***	2,21
		7 ve daha fazla	0,03	0,58	
	4-6 Yıl	1-3 Yıl	-0,15	0,02	2,06
		7 ve daha fazla	-0,13	0,04	
	7 ve daha fazla yıl	1-3 Yıl	-0,03	0,58	2,19
		4-6 Yıl	0,13	0,04***	
BST	1-3 Yıl	4-6 Yıl	-0,02	0,73	2,36
		7 ve daha fazla	-0,13	0,002	
	4-6 Yıl	1-3 Yıl	0,02	0,73	2,38
		7 ve daha fazla	-0,11	0,03	
	7 ve daha fazla yıl	1-3 Yıl	0,13	0,002***	2,49
		4-6 Yıl	0,11	0,03***	

İşin kendisi boyutunda buldukları okulda 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenler ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 34'de görülmektedir. Bunun nedeni öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça işlerindeki deneyim ve tecrübelerinin artmasıyla iş yapma yeterliliğinin artması sonucunda elde edilen doyum olabilir.

Yönetim boyutunda buldukları okulda 1-3 yıl çalışmış olan öğretmenler ile 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 34’de görülmektedir. Ayrıca 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenler ile 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu da görülmektedir.

Tablo 34’te görüldüğü gibi yönetim boyutunda en çok doyum sağlayan grup 7 ve daha fazla yıl çalışmış öğretmenlerdir. Bunun nedeni 7 yıl ve daha fazla çalışmış öğretmenlerin buldukları okulun kural ve normların benimsemiş olmaları ve yapılan uygulamaları eleştirel şekilde yaklaşmamaları olabilir. Ayrıca çalışma süresi arttıkça yöneticilerle ilişkilerin formal yönü azalmış olabilir.

Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda buldukları okulda 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenler ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 34’de görülmektedir. Başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında en çok doyum sağlayan öğretmen grubu buldukları okulda 7 ve daha fazla çalışmış olan öğretmenlerdir. Yine bu durumun açıklaması olarak bu grupta yer alan öğretmenlerin başarı, saygınlık ve tanınma ihtiyaçlarını karşılamaya yöneldikleri ve bu ihtiyaçlarını karşılamış olmaları sonucunda doyum elde etmiş oldukları söylenebilir.

4.9 Sekizinci Alt Problem İli İlgili Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi İzmir İl Merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin medeni durumlarına göre

- a. Genel iş doyumunu
- b. İşin kendisi boyutunda
- c. Yönetim boyutunda
- d. Ücret boyutunda
- e. Bireylerarası ilişkiler boyutunda
- f. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda
- g. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda önemli farklılık göstermekte

midir?’’ şeklinde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum boyutlarında önemli farklılık olup olmadığını belirlemek için t-testi bulguları tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 35: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Boyutlarında Önemli Bir Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan T-testi Sonuçları

İş Doyum boyutları	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	df	P
Genel İş Doyumu	Bekar	89	2,11	0,29	-1,39	368	0,17
	Evli	281	2,16	0,28		144	
İşin Kendisi	Bekar	87	2,25	0,44	-1,98	364	0,05*
	Evli	279	2,35	0,43		140	
Yönetim	Bekar	88	2,16	0,43	-0,30	367	0,76
	Evli	281	2,17	0,44		151	
Ücret	Bekar	89	1,62	0,49	-0,58	368	0,56
	Evli	281	1,66	0,45		137	
BAİ	Bekar	86	2,36	0,44	-0,20	358	0,84
	Evli	274	2,37	0,41		136	
BST	Bekar	88	2,34	0,39	-2,66	366	0,008*
	Evli	280	2,45	0,35		135	
VÖİ	Bekar	89	1,74	0,4	-0,30	368	0,76
	Evli	281	1,75	0,43		159	

Tablo 35'e bakıldığında öğretmenlerin medeni durumlarına göre genel iş doyum düzeylerinde önemli bir farklılık ($P>0.05$) görülmemiştir. Genel iş doyum puanları ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenlerin 2,11, evli öğretmenlerin ise 2,16 olduğu görülmektedir. Genel iş doyum puanlarının ortalamalarına bakıldığında evli ve bekar öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinde fark olmadığı görülmektedir. Bayrı (2006), Aydın (2006), Aliyev (2004)'in çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumlarında medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini belirtmiş olmaları bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Şahin (1999) araştırmasında öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında $p<0.05$ düzeyinde önemli farklılık olduğunu saptamıştır. Uslu (1999) çalışmasında, iş doyum puanları ve medeni durum arasında anlamlı farklılığın olduğunu ve evli rehber öğretmenlerin iş doyum puanlarının bekâr olanlara göre önemli düzeyde yüksek çıktığını belirtmiştir. Ağan (2002) İstanbul'da özel, devlet ve dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmış ve evli öğretmenlerin iş doyumunu açısından bekâr öğretmenlere göre daha çok doyuma ulaştıkları saptamıştır. Literatür yapılan bu araştırmadan farklı sonuçlar ortaya koymaktadır.

Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin medeni durumlarına göre işin kendisi boyutunda iş doyum puanlarının ortalamalarında önemli bir farklılık ($P < 0.05$) görülmüştür. İşin kendisi boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenlerinin 2,25, evli öğretmenlerinin ise 2,35 olduğu görülmektedir. İşin kendisi boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bunun nedeni Gergin (2006)'in belirttiği gibi evli öğretmenlerin ailevi sorumluluk taşıma yönüyle mevcut işlerine sahip çıkma ve kabullenmeleri; diğer taraftan bekar öğretmenlere göre daha kıdemli olmaları ve mesleki olgunluğa erişmiş olmaları işin kendisi boyutunda iş doyumuna olumlu etkisi olduğu söylenebilir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durumu ile iş doyumunu etkenlerinden işin niteliği arasında ilişki olmadığını belirtmektedir.

Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin medeni durumlarına göre yönetim boyutunda iş doyumlarında önemli bir farklılık ($P > 0.05$) görülmemiştir. Yönetim boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenlerin 2,16, evli öğretmenlerin ise 2,76 olduğu görülmektedir. Yönetim boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli ve bekâr öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinde fark olmadığı görülmektedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durumu ile iş doyumunu etkenlerinden yönetim arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre ücret boyutunda iş doyumlarında önemli bir farklılık ($P > 0.05$) görülmemiştir. Ücret boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenlerin 1,62, evli öğretmenlerin ise 1,66 olduğu tablo 35'de görülmektedir. Ücret boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli ve bekâr öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinde fark olmadığı görülmektedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durumu ile iş doyumunu etkenlerinden ücret arasında ilişki olmadığını belirtmektedir.

Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin medeni durumlarına göre bireylerarası ilişkiler boyutunda iş doyumlarında önemli bir farklılık ($P > 0.05$) görülmemiştir. Bireylerarası

ilişkiler boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenlerin 2,36, evli öğretmenlerin ise 2,37 olduğu görülmektedir. Bireylerarası ilişkiler boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli ve bekâr öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinde fark olmadığı görülmektedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durumu ile iş doyumunu etkenlerinden bireyler arası ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedir

Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin medeni durumlarına göre veli öğrenci ilgisizliği boyutunda iş doyumlarında önemli bir farklılık ($P>0.05$) görülmemiştir. Veli öğrenci ilgisizliği boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenlerin 1,74, evli öğretmenlerin ise 1,75 olduğu görülmektedir. Bireylerarası ilişkiler boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli ve bekâr öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde fark olmadığı görülmektedir.

Aynı tabloya bakıldığında öğretmenlerin medeni durumlarına göre başarı, saygınlık, tanınma boyutunda iş doyum puanlarının ortalamalarında önemli bir farklılık ($P<0.05$) görülmüştür. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında bekâr öğretmenlerinin 2,34, evli öğretmenlerinin ise 2,45 olduğu görülmektedir. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

5 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde alt problemlerin sırasına göre araştırmanın analizlerine dayalı olarak elde edilen sonuçlar ve bunlara dayalı olarak geliştirilen öneriler sıralanmaktadır.

5.1 Sonuçlar

1. Mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “kısmen” düzeyinde bulunmuş; öğretmenlerin işlerinde kısmen doyumlu oldukları belirlenmiştir.

İş doyumunu boyutlarına göre öğretmenlerin yönetim, işin kendisi, veli öğrenci ilgisizliği, ücret, başarı, saygınlık tanınma ve bireyler arası ilişkiler boyutlarında “kısmen doyumlu” oldukları belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre genel iş doyum düzeylerinde, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık, tanınma ve veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İşin kendisi ve yönetim boyutlarında erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha doyumlu oldukları görülmüştür.

3. Öğretmenlerin yaşlarına göre genel iş doyum düzeylerinde, ücret ve veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin iş kendisi boyutunda iş doyum düzeyleri 31-41 yaşta olanlara göre daha yüksek; 21-30 yaşındaki öğretmenlerin yönetim boyutunda iş doyum düzeyleri 31-41 yaşta olan ve 41 ve üzeri yaşta olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bireyler arası ilişkiler boyutunda 21-30 öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 31-41 yaşta olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Başarı, saygınlık boyutunda 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 31-41 yaşta olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4. Genel iş doyumunu düzeyinde, işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık ve tanınma boyutlarında öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

5. Genel iş doyum düzeylerinde, işin kendisi, ücret ve başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında iş doyumunu ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin kültür dersleri öğretmenlerinin daha doyumlu oldukları belirlenmiştir.

Yönetim, bireyler arası ilişkiler ve veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise önemli bir farklılık görülmemiştir.

6. Ücret ve veli öğrenci ilgisizlikleri boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Genel iş doyum düzeyinde 0-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Genel iş doyum düzeyinde 25 yıl ve daha fazla çalışmış öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 7-12 yıl ve 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İşin kendisi boyutunda 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 0-6 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Yönetim boyutunda 0-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 19-24 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin yönetim boyutunda iş doyum düzeyleri ile 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Bireyler arası ilişkiler boyutunda 0-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 19-24 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin bireyler arası ilişkiler boyutunda iş doyum düzeyleri ile 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 25 ve daha fazla yıl çalışmış öğretmenlerin bireyler arası ilişkiler boyutunda en çok doyum sağlayan grup olduğu belirlenmiştir.

Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda 19-24 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile 7-12 yıl, 13-18 yıl çalışmış olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 25 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin başarı, saygınlık,

tanınma boyutunda iş doyum düzeyleri ile 13-18 yıl, 7-12 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha fazla olduğu belirlenmiştir.

7. Genel iş doyum düzeyinde, ücret, bireylerarası ilişkiler, veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerine göre iş doyum puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

İşin kendisi boyutunda buldukları okulda 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenler ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenlerin daha çok doyumlu oldukları belirlenmiştir.

Yönetim boyutunda buldukları okulda 1-3 yıl çalışmış olan öğretmenler ile 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenler ile 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu da belirlenmiştir.

Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda buldukları okulda 7 ve daha fazla yıl çalışmış olan öğretmenler ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışmış olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

8. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre genel iş doyum düzeylerinde, ücret, veli öğrenci ilgisizliği ve bireyler arası ilişkiler boyutlarında önemli bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre işin kendisi boyutunda iş doyum puanlarının ortalamalarında önemli bir farklılık görülmüştür. İşin kendisi boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre başarı, saygınlık, tanınma boyutunda iş doyum puanlarının ortalamalarında önemli bir farklılık görülmüştür. Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda puanların ortalamalarına bakıldığında evli öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.2 Öneriler

5.2.1 Eğitimsel Öneriler

İş doyumunu boyutlarına göre öğretmenlerin yönetim, işin kendisi, veli öğrenci ilgisizliği, ücret, başarı, saygınlık tanınma ve bireyler arası ilişkiler boyutlarında “kısmen doyumlu” oldukları yapılan çalışmada belirlenmiştir. Buna göre:

1. Öğretmenlerin kendini geliştirmeye adanması için zorunlu ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Ancak öğretmenlere ödenen ücret zorunlu ihtiyaçları gidermeye yetmemektedir. Bunun için öğretmenlerin maaşlarında ve ücretlerinde artış yapılabilir. Öğretmenlere gelişim imkânları sağlayarak kendini geliştirmeleri sağlanabilir.

2. İlköğretim sonunda öğrencilerin bilgi, beceri ve yeterliliklerin hangi konularda olduğu saptandıktan sonra ilgi duydukları alanlara yönlendirilebilir. İlgi alanına yönelik bir işte çalışmak ile doyum sağlanabilir. Böylece öğretmenlerin işin kendisi boyutunda doyum elde etmeleri sağlanabilir.

3. Yönetimde liyakat esastır. Liyakat esasına göre görev alan yöneticiler bunun yanında hizmet içi seminerlerle yöneticilik ve liderlik yanında iletişim, empati yeteneklerini geliştirilebilir. Böylece öğretmenlerin yönetim boyutunda iş doyum elde etmeleri sağlanabilir.

4. Öğrenci – öğretmen-veli-idareci işbirliğinin önemini belirten eğitim seminerleri veli ve öğrencilere verilebilir. Ayrıca veli ve öğrenci beklentilerinin öğrenilmesi ve bu beklentiler doğrultusunda düzeltmeler yapılarak veli öğrenci ilgisizliği ortadan kaldırılabilir. Bunun sonucu olarak öğretmenlerin veli öğrenci ilgisizliği boyutunda doyum düzeyi arttırılabilir.

5. Öğretmenlerin birbirleriyle iletişim sağlamaları için informal ilişkiler desteklenebilir. Bunun için birlikte bir şeyler paylaşmaları için çeşitli etkinlikler yapılabilir. Tiyatro günü, sinema günü, öğretmenler arasında çeşitli sportif turnuvalar ve piknik gibi etkinlikler yapılarak öğretmenlerin birbirleriyle etkileşim içerisinde olması sağlanabilir. Böylece öğretmenlerin bireyler arası ilişkiler boyutunda doyum elde etmesi sağlanabilir.

6. Öğretmenlere başarabilecekleri görev ve sorumluluklar verilirse ve bu görev ve sorumluluk sonunda elde edilen başarı da ödüllendirilirse, yaptıkları takdir edilirse öğretmenlerin başarı, saygınlık ve tanınma boyutunda doyum elde etmesi sağlanabilir.

İşin kendisi ve yönetim boyutlarında erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha doyumlu oldukları görülmüştür. Buna göre:

7. Bayan ve erkeklerin cinsiyetlerine göre yapabilecekleri meslek alanlarına yönlendirilmesi için gerekli olan rehberlik sisteminin oluşturulmasıyla doğru mesleğe

yönlendirme sağlanmış olur. Böylece bayan ve erkek öğretmenlerin işin kendisi boyutunda doyum elde etmesi sağlanabilir.

8. Mesleki ve teknik liselerde yönetici atamaları yapılırken bayan ve erkek yönetici sayılarını eşitleyerek, bayan yönetici sayıları arttırılabilir. Böylece bayan öğretmenlerin de yönetici boyutunda iş doyumunu elde etmesi sağlanabilir. Genel iş doyum düzeylerinde, işin kendisi, ücret ve başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında iş doyumunu ortalamalarına bakıldığında meslek dersleri öğretmenlerinin kültür dersleri öğretmenlerinin daha doyumlu oldukları belirlenmiştir.

9. Mesleki ve teknik liselerde meslek dersi öğretmenlerine ait çeşitli atölye ve odaların ortadan kaldırılarak meslek ve kültür dersleri öğretmeni ayrımı ortadan kaldırılabilir. Ayrıca meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerine adil davranılması için gerekli uygulamalar yapılabilir. Böylece kültür dersleri öğretmenlerinin de doyum elde etmeleri sağlanabilir.

10. 25 ve daha fazla yıl çalışmış öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bilindiğine göre emeklilik yaşı gelmiş öğretmenlerin emekli olması yerine eğitimin çeşitli kademelerinde yer almaları sağlanarak onların daha verimli ve etkin şekilde çalışmaları sağlanabilir.

11. İş doyumsuzluğu ortadan kaldırmak için neler yapılabileceği konusunda öğretmenlerin kendilerinden fikir alınarak birlikte çözüm önerileri geliştirilebilir.

12. Yurt dışındaki ülkelerdeki eğitim sisteminin yöneticileri ile iletişime geçilip bu konularda neler yaptıkları araştırılabilir.

5.2.2 Araştırmacılara Öneriler

1. Bu çalışmada mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin işin kendisi, ücret, yönetim, bireyler arası ilişkiler, başarı saygınlık tanınma ve veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında iş doyum düzeyleri araştırılmıştır. Bu iş doyum boyutlarından farklı boyutlarda iş doyum düzeyleri araştırılabilir.

2. Bu çalışmada mesleki ve teknik liseler kapsamına ticaret, endüstri meslek ve kız meslek liseleri alınmış ve bu liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu tür meslek liseleri dışında kalan meslek liselerine yönelik bir çalışma yapılabilir.

3. Yurt dışındaki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile Türkiye'deki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri karşılaştırılabilir.

EKLER

EK 1: UYGULAMADA KULLANILACAK ÖLÇEK

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım,

Bu ölçek mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin, iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir araştırmada, bilgi toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Bilgiler Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacaktır. Ölçeği, tam ve içtenlikle doldurmanız, araştırmanın sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşmasını önemli ölçüde etkileyecektir.

Ölçek, kişisel bilgiler ve iş doyumunu etkileyen ifadeler şeklinde iki bölümden oluşmaktadır. Her maddenin yanında "*evet* ", "*kısmen*" ve "*hayır*" seçenekleri yer almaktadır. Lütfen, bu seçeneklerden yalnızca bir tanesini "*X*" işareti koyarak işaretleyiniz. Hiç bir soruyu işaretlemeyin. Ölçeğe, adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Özlem Yıldız

Dokuz Eylül Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Ve Deneticiliği Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Kişisel Bilgi Formu

Bu bölümde, bireysel durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her madde için durumunuza en uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

1-En son mezun olduğunuz okul,

- () Öğretmen lisesi/ Ön lisans tamamlama
 () Eğitim enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu.
 () Eğitim Fakültesi.
 () Diğer Fakülteler.....

2-Öğretmenlikteki kıdeminiz,

- () 0-1 yıl
 () 2-6 yıl.
 () 7-12 yıl.
 () 13-18 yıl.
 () 19-24 yıl
 () 25 ve daha fazla yıl.

3-Bulduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz,

- () 1-3 yıl.
 () 4-6 yıl.
 () 7 ve daha fazla yıl.

4-Yaşınız,

- () 21-30
 () 31-40
 () 41 ve daha fazla

5-Cinsiyetiniz,

- () Erkek () Kadın

6-Medeni durumunuz,

- () Bekar () Evli

7-Branşınız,

- () Meslek Dersleri Öğretmeni () Kültür Dersleri Öğretmeni

BÖLÜM II

İş Doyum Ölçeği

Bu bölümde, işinizle ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen, bu ifadelerden size göre en doğru olan ifadeyi, yanda belirtilen “Evet”, “Kısmen” veya “Hayır” seçeneklerinden yalnızca bir tanesine “X” koyarak işaretleyiniz.

Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?		EVET	KISMEN	HAYIR
1	Okulda adaletli bir görev dağılımı var.			
2	Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.			
3	Öğretmenlik tam bana göre.			
4	Okulda sevmediğim insanlar var.			
5	Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.			
6	Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.			
7	Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.			
8	Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.			
9	Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.			
10	Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.			
11	Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.			
12	Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.			
13	Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.			
14	Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.			
15	Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.			
16	Okulumu seviyorum.			
17	Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.			
18	Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.			
19	Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor.			
20	Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.			
21	Çalışma arkadaşlarımla kırıncı ilişkilerim oluyor.			
22	Öğretmenlik, bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.			
23	Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.			
24	Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranıyor.			
25	Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.			

	Aşağıda belirtilen ifade sizin düşüncenizi yansıtmakta mıdır?	EVET	KISMEN	HAYIR
26	İş arkadaşlarımla, karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.			
27	Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.			
28	Okul müdürünün tutumunu, sert ve katı buluyorum.			
29	Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.			
30	Okulda, görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.			
31	İş arkadaşlarım arasında eleştiri - özeleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.			
32	Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.			
33	Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.			
34	Öğretmenlik, eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.			
35	Okulda rahatsız edici dost - ahbap ilişkileri var.			
36	Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.			
37	Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.			
38	Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.			
39	Öğretmenlik, özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.			
40	Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor.			
41	Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.			
42	Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.			

ÖLÇEK

YÖNETİM-DENETİM

1-Okulda adaletli bir görev dağılımı var.

5-Okul müdürü işimde karşılaştığım zorlukları aşmada bana yeterli desteği veriyor.

8-Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.

14-Okul müdürü ile aramda iletişim eksikliği var.

38-Ders programlarının düzenlenmesinden memnun değilim.

17-Okul müdürünün yöneticiliğini yeterli buluyorum.

31-İş arkadaşlarım arasında eleştiri -öz eleştiri mekanizması yeterli düzeyde değil.

33-Okul müdürünün iş yerindeki uygulamalarını olumlu buluyorum.

20-Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.

28-Okul müdürünün tutumunu sert ve katı buluyorum.

24-Okul müdürü öğretmenlere eşit davranıyor.

ÜCRET

2-Bilgi ve becerimin karşılığı olan ücreti aldığıma inanmıyorum.

9-Aldığım ücret istediğim yaşam standardını sağlamıyor.

37-Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.

34-Öğretmenlik eğitim düzeyimin sağlaması gereken maddi olanakları sağlamıyor.

27-Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.

39-Öğretmenlik özlem ve beklentilerimi karşılamıyor.

BAŞARI,SAYGINLIK TANINMA

3-Öğretmenlik tam bana göre.

10-Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.

42-Öğretmenlik beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.

30-Okulda görüş ve önerilerime yeteri kadar önem verilir.

26-İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.

22-Öğretmenlik bana toplumda saygın bir kişi olma şansını veriyor.

41-Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.

BİREYLER ARASI İLİŞKİLER

4-Okulda sevmediğim insanlar var.

15-Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.

21-Çalışma arkadaşlarımla kırıcı ilişkilerim oluyor.

11-Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.

35-Okulda rahatsız edici dost ahbap ilişkileri var.

ÖĞRETMENLİK (İŞİN KENDİSİ)

6-Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatını sağlıyor.

16-Okulumu seviyorum

32-Yeniden seçme şansım olsaydı öğretmenliği seçmezdim.

13-Öğretmenlik bilgi ve becerilerimi geliştiriyor.

18-Öğretmenlik kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor.

36-Öğretmenlik bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.(37394)

25-Çalıştığım okulda yeterli iş güvencem var.(36221)

VELİ ÖĞRENCİ İLGİSİZLİĞİ

7-Öğrencinin derslere karşı ilgisizliği iş motivasyonumu olumsuz etkiliyor.

19-Öğrenci sorunlarını çözememek bende çaresizlik hissi uyandırıyor,

23-Velilerin olumsuz etkileri performansımı düşürüyor.

29-Öğretmenliğin toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.

12-Veli ilgisizliği verimliliğimi olumsuz yönde etkiliyor.

40-Öğrenci düzeyinin düşük olması öğretmenlikteki etkililiğimi düşürüyor

**EK 2: UYGULAMANIN YAPILACAĞI MESLEKİ VE TEKNİK LİSELERİN
LİSTESİ**

1. BUCA İLÇESİNDEN SEÇİLEN MESLEKİ VE TEKNİK LİSELER

1.	144	Buca Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi
2.	54	Kız Teknik Ve Meslek Lisesi
3.	64	Ticaret Meslek Lisesi

2. BORNOVA İLÇESİNDEN SEÇİLEN MESLEKİ VE TEKNİK LİSELER

1.	55	Bornova Altay Ticaret Meslek Lisesi
2.	132	Mimar Sinan Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
3.	78	Bornova Kız Teknik Ve Meslek Lisesi

3. KARŞIYAKA İLÇESİNDEN SEÇİLEN MESLEKİ VE TEKNİK LİSELER

1.	85	Karşıyaka Kız Teknik ve Meslek Lisesi
2.	56	Mehmet Ali Lahur Ticaret Meslek Lisesi

4. KONAK İLÇESİNDEN SEÇİLEN MESLEKİ VE TEKNİK LİSELER

1.	213	Çınarlı Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ve Denizcilik Meslek Lisesi
2.	50	İzmir Ticaret Meslek Lisesi
3.	101	Göztepe Kız Teknik Meslek Lisesi

EK 3: UYGULAMANIN YAPILMASI İÇİN ALINAN İZİN

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

03 Mart 2010

Sayı : B.08.4.MEM.4.35.00.03.700/ 28800
Konu : Özlem YILDIZ'ın Araştırma İzni

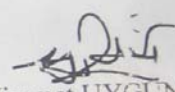
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EGD.0.33.03.311-311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 26/04/2010 tarihli ve 1067 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamı'nın 30/04/2010 tarihli ve 28524 sayılı Makam Onayı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği yüksek lisans programı öğrencisi Özlem YILDIZ'ın "İzmir İl Merkezindeki Mesleki ve Teknik Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" konulu tez çalışması için hazırladığı ölçekleri; Ekli listedeki Bornova, Buca, Karşıyaka ve Konak ilçelerine bağlı Teknik ve Meslek Lisesi öğretmenlerine uygulama yapma isteği Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde, ilgi (a) Makam Onayı ile yürürlüğe giren Yönerge kapsamında "Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı" doldurularak araştırmanın iki örneğinin CD'ye aktarılması Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.


 Himmet UYGUN
 Vali a.
 Müdür Yardımcısı

EKLER:

- 1) Valilik Onayı (1 Sayfa)
- 2) Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
- 3) Onaylı Veri Araçları (1 Adet 5 Sayfa)
- 4) Okul Listesi (1 Sayfa)
- 5) Araştırma Tamamlandıktan Sonra, Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı (1 Sayfa)

03./05/2010 MEMUR : C.ÇEBER H
03./05/2010 ŞEF : P. KARADAYI B

KAYNAKÇA

- Adem, Mahmut (1981). **Eğitim Planlaması**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları
- Adıgüzel, Oktay Cem ve Berk, Şaban (2009). “Mesleki Ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi”. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt:6. Sayı:1
- Ağan, Fatih (2002). Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi
- Altuğ, Duygu (1997). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı
- Akbaş, Günay (2006). “**İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki Ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirlenmesi**”. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi
- Akyüz, Münevver Yalçinkaya (2000). **Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu**. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları
- Aliyev, Ramin (2004). “**Türkiye Cumhuriyeti Ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması**”. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi
- Arseven, Ali D. (1994). **Alan Araştırma Yöntemi: İlkeler, Teknikler, Örnekler**. 2. Baskı. Ankara: Gül yayınevi.
- Aşık, Nuran Akşit (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. **Türk İdare Dergisi**. Sayı: 467 <http://www.tid.gov.tr/Makaleler/467nuranaksit.pdf> 01.12.2010 13:39
- Aydın, Mustafa (2005). **Eğitim Yönetimi**. 7. Baskı. Ankara: Hatipoğlu Yayınları

- Aydın, Deniz (2006). “**Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu**”. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi
- Balay, Refik (2004). “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt: 37. Sayı: 2
- Baron, Robert A ve Greenberg Jerald (1990). **Behavior In Organizations: Understanding and Managing The Human Side Of Work**. Third Edition. United States of America: Allyn and Bacon
- Başaran, İbrahim Ethem (1989). **Yönetim**. 2. Baskı. Ankara: Kadioğlu Matbaası
-(1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Kadioğlu Matbaası
-(2000). **Örgütsel Davranış**. 3. Baskı. Ankara: Feryal Matbaası
- Bayrı, Hakan (2006). “**Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman Ve Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi**”. Diyarbakır: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi
- Benton, Douglas ve Halloran, Jack (1991). **Applied Human Relations An Organizational Approach. Fourth Edition**. United States of America: Prectice-Hall Inc.
- Bıncı, Hanifi ve Arı, Nejdet (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt 24. Sayı 3
- Bozkurt, Öznur ve Bozkurt, İlhan (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. 9 (1). <http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2008/cilt9/sayi1/M00186.pdf> 01.12.2010 12.46
- Bursalıoğlu, Ziya (1987). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranışlar**. Genişletilmiş Yedinci Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Can, Halil ve diğerleri (2001). **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**. 4. Baskı. Ankara: Siyasal Kitapevi

- Can, Halil (1992). **Organizasyon ve Yönetim**, 2. Baskı. Ankara: Adım Yayıncılık
- Castillo, Jaime X. (1999). “Job Satisfaction Of Ohio Agricultural Education Teachers”.
Journal of Agricultural Education. Vol. 4. No. 2
- McCormick, Ernest .J. ve Ilgen, Daniel (1980). Industrial psychology. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Çelikten, Mustafa ve Şanal, Mustafa (2005). “Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri”. **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Sayı : 19. Yıl : 2005/2
- Çetinkanat, Canan (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doymu**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Değirmenci, Süleyman (2006), “**Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doymuna Etkisi**”. Bolu: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Dereli, Toker (1985). **Organizasyonlarda Davranış**. İstanbul: Yayın Dağıtım
- DPT (2000). **Uzun Vadeli Strateji Ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001 – 2005)**. Ankara
- Eldred, Jeremy A. (2010). **A Study To Determine The Relationship Between The Perceived Leadership Styles Of School Principals And Teacher Job Satisfaction At Selected Elementary Schools**. Unpublished Doctoral Dissertation. Capella University.
- Erdoğan, İlhan (1999). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Dönence Basın Yayın Hizmetleri.
- Eren, Erol (1989). **Yönetim Psikolojisi**, 3. Baskı. İstanbul: Yön Ajans
-(2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Genişletilmiş Yedinci Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ertekin, Yücel (1978). **Örgüt İklimi**. Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. Ankara. Doğan Basımevi

- Ertürk, Selahattin. (1972). Eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Yelkentepe Yayınları 4.
- Eskicumalı, Ahmet (2003). Eğitim ve Toplumsal Değişme: Türkiye'nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü, **Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi**. Cilt 19(2)
-(2002). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Fişek, Kurthan (1975). **Yönetim**. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. Ankara: Ankara Basımevi.
- Gallagher, Kevin ve diğerleri (1997). **People In Organisations An Active Learning Approach**. USA: Blackwell Publisher Inc.
- Gergin, Barış (2006). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri**. Ankara: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi
- Günbayı, İlhan (1999). **“İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu”**. Ankara: **Yayımlanmamış Doktora Tezi**. Hacettepe Üniversitesi
- Günbayı, İlhan ve Toprak, Durak (2010). İlköğretim Okulu Sınıf Ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. İlköğretim Online. 9(1). <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Gündüz, Hülya (2008). **“İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki”**. Gaziantep: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi
- Hanson, E. Mark (2003). **Educational Administration and Organizational Behaviour**. Fifth Edition. United States of America: Pearson Education Inc.
- Hesapçıoğlu, Muhsin (1992). Kamu Kesiminin Eğitim Harcamalarının Analizi. **Maliye Dergisi**. Sayı:149
- Hit, Micheal A. Ve diğerleri (1989). **Management Concepts and Effective Practise**. Third Edition. United State: West Publishing Company

- Kaplan, Saim (1998). **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. 11. Baskı. Ankara: Tek Işık Web Ofset Tesisleri
- Karasar, Niyazi (1994). **Araştırmalarda Rapor Hazırlama Yöntemi**. Ankara: Pars Matbaacılık Sanayi
- Karakuş, Ayşe (2008). Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği). Muğla: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi
- Kızılloluk, Hakkı (2007). Ekonominin Eğitim Amaçları ve İçeriği Üzerindeki Etkileri. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1
- Koç, Hakan ve diğerleri (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı: 28
<http://dergi.omu.edu.tr/index.php/EDUCATION/article/view/825/12> 01.12.2010
- Koontz, Harold and Wehrich, Heinz (1988). **Management**. Nighth Edition. USA: McGraw-Hill Book Company
- Kurt, Türker (2005) Herzberg'in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözömlenmesi. **Gazi Eğitim Faköltesi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 1 (23 Kasım 2008)
- Luthans, Fred (1995). **Organizational Behavior**. Sixth Edition. USA: McGraw-Hill Book Company
- Mathis, Mesha R. (2010). **Factors That Affect Teacher Job Satisfaction Among Title I School Teachers In Georgia**. Unpublished Doctoral Dissertation. Capella University
- Mota, Ruben (2010). **A Descriptive Analysis Of The Impact Of Leadership Styles On Teacher Job Satisfaction**. Unpublished Doctoral Dissertation. Capella University.

- Özdaman ve diğeri (1999). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Pengilly, Michelle M. (2010). **An Examination Of Principal Job Satisfaction**. Unpublished Doctoral Dissertation. University of California.
- Sarpkaya, Ruhi (2000). “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa ili Örneği)”. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt:33. Sayı:3
- Sevimli, Figen ve İşcan, Ömer Faruk (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. **Ege Akademik Bakış (Ekonomi, İşletme, Uluslar Arası İlişkiler Ve Siyaset Bilimi Dergisi)**. Sayı:1. Cilt: 5 <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf> 01.12.2010 13:19
- Sezgin, İlhan. (2000). **Mesleki Ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Shead, Lisa M. (2010). **An Investigation of The Relationship Between Teachers’ Rating Of Their Principals’ Leadership Style and Teachers’ Job Satisfaction In Public Education**. Unpublished Doctoral Dissertation. Our Lady Of The Lake University. San Antonio, Texas.
- Sicim, Demet (2007). **İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini: İstanbul Büyükçekmece İlçesinde Bir Uygulama**. İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi
- Suyünc, Harun (1998). İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri. Çanakkale: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi
- Şahin, Ali. **Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi**. http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Ali%20%C5%9EAH%C4%B0N/motivasyon%20v%C3%B6netim%20makale.pdf . 11.11.2010. 22:35
- Şahin, İdris (1999). “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”. İzmir: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi

- Şahin, Hülya ve Dursun, Aylin (2009). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği”. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Yıl 9. Sayı 18. Aralık 2009. 160-174
- Şimşek, Şerif (2002). **Yönetim ve Organizasyon**. Yenilenmiş 9. Baskı. Konya: Adım Ofset
- Tahta, Fatma (1995). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi
- Taş, Umut ve Yenilmez, Füsün (2008). Türkiye’de Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Rolü Ve Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüş Oranı. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. 9(1)
- Taşdan, Murat ve Tiryaki, Eda (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Eğitim ve Bilim Dergisi**. Cilt:33. Sayı: 147 <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/viewFile/687/137> 01.12.2010 11:26
- Teltik, Hilal (2009). “Okul öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algularının İş doyum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin belirlenmesi”. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi
- Tezcan, Mahmut (2004). **Eğitim Sosyolojisi**. 9. Baskı. Ankara: Zirve Ofset
- Topaloğlu, Melih ve diğerleri (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. **Kamu-İş**. C:9. S:4. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf> 01.12.2010 11:17
- Tosi ve diğerleri (1990). **Managing Organizational Behavior**. Second Edition. United States Of America: Harper Collins Publishers
- Tunacan, Sevil (2005). **Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi

- Tutar, Hasan (2006). **Meslek Yüksekokulları Programları İçin İşletme Yönetimi**. Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Türkmen, Fatih (2002). “**Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Faydaları ve Türkiye’de Eğitim Ekonomik Büyüme İlişkisinin Araştırılması**”. Ankara: DPT-Uzmanlık Tezi. Yayın No: DPT:2655
- Türkoğlu, Mehmet (2008). “**Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi**”. Elazığ: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi
- Türk Dil Kurumu (1983). **Türkçe Sözlük**. Cilt 1. Genişletilmiş 7. Baskı. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Uslu, Mustafa (1999). Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehberlik ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanlarının Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. Konya: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi
- Uyguç, Nermin ve Çımrın, Dilek (2004). Deü Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. Cilt:19. Sayı:1. http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1141031232_1.pdf 01.12.2010
- Ülgen, Gülten (1995). Eğitim Psikolojisi. İkinci Baskı. Ankara: Bilim Yayınları
- Velez, David Padilla (1993). “**Job satisfaction of Vocational Teachers In Puerto Rico**”. Unpublished Doctoral Dissertation . The Ohio State University
- Vural, Beril Akıncı ve Coşkun, Gül. **Örgüt Kültürü**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Warner, John A. Ve Hollenbeck, John R. (1992). **Management Of Organizational Behaviour**. New Jersey: A Simon x Schuster Company
- Yavaş, Tuğba (2007). **Kırsal Alanda Ve Kent Merkezinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu**. Elazığ: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi
- Yavuz, Cavit ve Karadeniz, Cemile B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatminine Etkisi. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**. Cilt 2 / 9
- Yörük, Sinan ve diğerleri (2002). Bilgi Toplumu Ve Türkiye’de Mesleki Eğitim. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt: 12. Sayı: 2