

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Firdevs GÜVENCİ

ÇANAKKALE
Ağustos, 2018

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

**Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarına
İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi**

Firdevs GÜVENCİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK

Çanakkale
Ağustos, 2018

Taahhütname

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı çalışmamın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29/08/2018



Firdevs GÜVENCİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü


Onay

Firdevs GÜVENCİ tarafından hazırlanan çalışma, **29.08.2018** tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: **10212514**


Dr. Öğr. Üyesi Erdal KÜÇÜKER  Üye

Dr. Öğr. Üyesi Şefika Melike ÇAĞATAY  Üye

Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK  Danışman

Tez Savunma Tarihi:

İmza:


Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Ülkemizde değişik nedenlerden dolayı örgün eğitimin dışında kalmış bireylerin tüketici değil üretici bireyler olmasını ve toplumdan dışlanan değil toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek, gelişmekte olan ve sanayileşen topluma kazandırılmış kalifiye meslek elemanı olarak yetiştirilmesini mesleki eğitim merkezleri sağlamaktadır.

Günümüzde mesleki eğitim merkezlerine yeterli ilgi gösterilmemektedir ve bu kurumlar öğrenciler tarafından talep edilmemektedir. Bunun nedenleri arasında mesleki eğitim merkezlerinin toplum tarafından yeterince tanınmaması ve meslek liselerinin daha çok tercih edilip, mesleki eğitim merkezlerinin kalifiye eleman yetiştirilmesinde etkili olmasının göz ardı edilmesi sayılabilir. Oysaki mesleki eğitim merkezleri, 27 alan ve 140 dalda eğitim programı uygulayarak çok geniş bir yelpazede öğrencilere ve sektöre hizmet sunmaktadır. Bu kurumların en önemli özelliği ise öğrencilerin üzerinde çalıştığı bir alanda uzmanlaşması için gerekli olan belgelerin ülkemizde sadece mesleki eğitim merkezleri tarafından verilmesidir.

Mesleki eğitim merkezleri incelendiğinde bu kurumlarla ilgili yeterli sayıda araştırma yapılamadığı gözlemlenmiştir. Bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin ihtiyaçları ve eksikleri incelendiğinde, iş doyumlarının diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere kıyasla farklı olduğu gözlemlenmiştir. İş doyumunu, öğretmenlerin verimliliğini etkileyen en önemli unsurlardan biridir ve iş doyumuna ulaşamayan bir öğretmen öğrencilerine verimli olamayacaktır. Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması, öğrencilerini akademik, sosyal ve kişisel açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar. Bu yüzden mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını hangi değişkenlerin etkilediği konusunda bir çalışma yapma ihtiyacı doğmuştur. Yapılan araştırmalarda ise bu alanda az sayıda çalışma yapıldığı gözlemlenmiştir.

Bu araştırmada, İzmir ilinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ve iş doyumunu ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Öğretmenlerden alınan geri bildirimler ile mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri üzerine çalışılmış, ulaşılan bilgiler ile analizler yapılarak yorumlanmış ve bu doğrultuda eğitime katkısı olacağı düşünülen öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmam süresince her türlü desteğini esirgemeyen, değerli bilgilerini benimle paylaşan ve çalışmalarımnda yol gösteren Dr. Öğr. Üyesi Adil ÇORUK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Araştırmaya katılan tüm meslektaşlarıma, araştırmamın başından sonuna kadar olan süreçte ilgisini ve bilgisini üzerimden hiç eksik etmeyen arkadaşlarım Nurcan BEKTAş'a ve Serkan OLCAYCAN'a, ayrıca çalışmam boyunca her türlü desteği, özverili yaklaşımı ve sevgisiyle yanımda olan sevgili eşim Cihangir GÜVENCİ'ye çok teşekkür ederim.

anakkale, 2018

Firdevs GÜVENCİ

Özet

Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın amacı İzmir ilinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenerek değerlendirilmesidir. Bu araştırma İzmir ilinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini, iş doyumlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmış nicel bir çalışmadır.

Araştırmanın çalışma grubunu İzmir ili ve ilçelerinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Veri toplama yöntemi olarak literatür taraması yapıldıktan sonra elde edilen verilere göre “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde öğretmenlerin kişisel bilgileri; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılına yer verilmiştir. İkinci bölüm 32 soru, altı alt boyuttan oluşmuştur. Alt boyutlar; yönetim biçimi, çalışma olanakları, iş arkadaşları, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam ile ücret ve personeldir.

Veri toplama aracı, İzmir ili ve ilçelerinde bulunan mesleki eğitim merkezinde görev yapan 177 öğretmene uygulanmıştır. Veriler toplandıktan sonra analizler SPSS.23 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Veri analizi yapılırken öncelikle frekanslar, yüzdeler, ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. İki gruplu karşılaştırmalarda bağımsız gruplar için t-testi, ikiden fazla olan gruplardaki karşılaştırmalar için ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. One-Way ANOVA testlerinde gruplar arasındaki farklılığın kaynağını bulmak

için Post Hoc testlerinden birisi olan Tukey testinden yararlanılmıştır. İş doyumu alt boyutları arasındaki ilişki ise Pearson Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunun yaş, medeni durum ve mezun oldukları okul türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ama cinsiyet ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenlerinde oluşan farklılığın ise anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde yönetim biçemi, gelişme ve yükselme olanakları ile ücret ve personel alt boyutlarındaki farklılığın kadın öğretmenler lehine anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde yönetim biçemi, gelişme ve yükselme olanakları ile fiziksel ortam boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ve bu farklılığın hizmette 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Mesleki Eğitim Merkezi, Öğretmen

Abstract

Investigation of Teachers' Job Satisfaction Working in Vocational Training Centers According to Various Variables

The purpose of this study is to investigate the opinions of teachers teaching in vocational training centers in İzmir province regarding their job satisfaction depending on various factors. This study is a qualitative one aiming to define the opinions of teachers teaching in vocational training centers in İzmir province regarding to their job satisfaction as well as their socio-demographic features.

The participants of the study consisted of teachers teaching in vocational training centers in İzmir province and towns around during 2017- 2018 education period. In the study, a “Job Satisfaction Scale” questionnaire was employed as a data collection tool based on the data collected after literature review. The questionnaire consisted of two parts. The first part had personal information of the teachers, gender, age, marital status, type of alma mater and teaching experience. The second part had 32 questions with six sub dimensions such as; management style, working facilities, colleagues, improvement and promotion opportunities, physical environment/setting, salary and staff.

The questionnaire was applied to 177 teachers teaching in vocational training centers in İzmir province and towns around. After data were collected analyzes were performed using SPSS.23 package programme. During of data analyze primarily, frequencies, percentages, averages and standard deviation has been given. For the two groups, t-test was used for independent groups and one-way analysis of variance was used for comparisons in more than two groups. Turkey test, which is one of the Post Hoc tests, was used to find the source of the

difference between the groups in Anova tests. The relation between job satisfaction and sub-dimensions was calculated by Person Correlation Coefficient.

As a result of the analyzes, it was found that, age, marital status and alma mater have not been constituted significant difference in teachers job satisfaction. However, it was found that the difference in the gender variable and the years of service in teaching variable was significant. When analyzed in terms of gender variable, it was found that the difference in management style, development and promotion opportunities and wage and personnel sub-dimensions were significant in favor of female teachers. Regarding the variable of experience years of teachers; management style, improvement and promotion opportunities, physical environment sub dimensions indicated a statistically significant difference and the difference was for the benefit of teachers whose teaching experience was 5 years or less.

Keywords: Job Satisfaction, Vocational Training Center, Teachers.

İçindekiler

Önsöz.....	i
Özet.....	iii
Abstract.....	v
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi.....	xii
Şekiller Listesi.....	xiii
Kısaltmalar Listesi.....	xiv
Bölüm I: Giriş.....	1
Problem.....	1
Araştırmanın Amacı.....	3
Araştırmanın Önemi.....	4
Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
Varsayımlar.....	6
Tanımlar.....	6
Bölüm II: Kavramsal Çerçeve.....	8
Mesleki Eğitim Merkezi Tanımı ve Kapsamı.....	8
Mesleki Eğitim Merkezlerinin Amacı ve Önemi.....	9
Mesleki Eğitim Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi.....	10
Selçuklu Döneminde Mesleki Eğitim Merkezi.....	10
Osmanlı Döneminde Mesleki Eğitim Merkezi.....	11
Cumhuriyet Döneminde Mesleki Eğitim Merkezi.....	11
Günümüzde Mesleki Eğitim Merkezi.....	12
Diğer Ülkelerde Mesleki Eğitim Merkezleri.....	13
Almanya’da Mesleki Eğitim Merkezi.....	13

Japonya’da Mesleki Eğitim Merkezi.....	14
Amerika Birleşik Devletleri’nde Mesleki Eğitim Merkezi.....	14
İngiltere’de Mesleki Eğitim Merkezi.....	15
Fransa’da Mesleki Eğitim Merkezi.....	15
Mesleki Eğitim Merkezlerinin Sağladığı Yararlar.....	16
İş Doyumu.....	17
İş Doyumunun Boyutları.....	18
Bireysel Etmenler.....	18
Cinsiyet.....	18
Yaş.....	19
Eğitim Düzeyi.....	19
Statü.....	20
Kişilik.....	20
Medeni Durum.....	20
Hizmet Süresi.....	21
Örgütsel Etmenler.....	21
İşin Kendisi.....	21
Takdir.....	22
Çalışma Şartları.....	22
Yönetim.....	22
Çalışma Arkadaşları.....	23
Ücret.....	23
Yükselme İmkânı (Terfi).....	24
İş Doyumu Kuramları.....	24
Kapsam Kuramları.....	24

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	25
Herzberg'in İkili (Çift) Etmen Kuramı.....	26
Alderfer'in (ERG) Varoluş, İlgililik ve Gelişme Kuramı.....	27
McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı.....	28
Süreç Kuramları.....	29
Vroom'un Beklenti Kuramı.....	29
Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Kuramı.....	30
Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	31
Edwin Locke'un Amaç Kuramı.....	31
İş Doyumu Alt Boyutları.....	32
Yönetim Biçemi.....	32
Çalışma Olanakları.....	32
Gelişme ve Yükselme Olanakları.....	33
İş Arkadaşları.....	33
Fiziksel Ortam.....	33
Ücret ve Personel.....	33
Öğretmenlerde İş Doyumu.....	34
Öğretmen İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmaların İncelenmesi.....	35
Yurt İçinde Yapılan Araştırmaların İncelenmesi.....	35
Yurt Dışında Yapılan Araştırmaların İncelenmesi.....	37
Bölüm III: Yöntem.....	39
Araştırmanın Modeli.....	39
Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	39
Örneklem Grubuna İlişkin Özellikler.....	40
Veri Toplama Araçları.....	43

Verilerin Toplanması.....	44
Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	45
Bölüm IV: Bulgular	47
Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular.....	47
Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlara İlişkin Bulgular.....	47
Yönetim Biçemi Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	47
Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	49
Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	50
İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	51
Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	52
Ücret ve Personel Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	53
Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik Görüşlerine İlişkin Boyutlar Arası İlişkiler Açısından Bulgular.....	54
Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	55
Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	57
Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	58
Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mezun Oldukları Okul Türü Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	60
Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Öğretmenlikteki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular....	61
Bölüm V: Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	64
Tartışma.....	64
Sonuçlar.....	67
Öneriler.....	69
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	69

Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	69
Kaynakça.....	71
Ekler.....	83
Ek 1: Anket Kapak Yazısı.....	84
Ek 2: Anket formu.....	85
Ek 3: İş Doyumu Ölçeği.....	86
Ek 4: Anket Sahibinden Alınan İzin.....	87
Ek 5: Araştırma İzni.....	88
Ek 6: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü 6764 Sayılı Kanunun Uygulanması..	89
Özgeçmiş.....	90

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması.....	26
2	Herzberg'in Güdüleyici ve Hijyen Faktörleri.....	27
3	Alderfer ve Maslow Kuramlarının Karşılaştırılması.....	28
4	İzmir İlinde Bulunan Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımları.....	40
5	Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları.....	41
6	Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımları.....	41
7	Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımları.....	42
8	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Dağılımları.....	42
9	Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımlar.....	43
10	İş Doyumu Alt Boyutları.....	44
11	Yönetim Biçemi Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	48
12	Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	49
13	Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	50
14	İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	51
15	Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	52
16	Ücret ve Personel Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	53
17	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Boyutlar Arası İlişkiler Açısından Bulgular.....	54
18	Öğretmenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	55
19	Öğretmenlerin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	57
20	Öğretmenlerin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	58
21	Öğretmenlerin Görüşlerinin Mezun Oldukları Okul Türü Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	60
22	Öğretmenlerin Görüşlerinin Öğretmenlikteki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular.....	62

Şekiller listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa
1	Vroom'un Beklenti Kuramı.....	29



Kısaltmalar Listesi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

s. Sayfa

SPSS: Statistical For Social Sciences

vb. Ve Benzeri

MESEM: Mesleki Eğitim Merkezi



Bölüm I: Giriş

Çalışmanın birinci bölümünde; problem, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırma esnasında karşılaşılan sınırlılıklar, varsayımlar ve araştırmada kullanılan tanımlamalar yer almaktadır.

Problem

Eğitim, kişilerde toplumsal düzene uygun davranışların geliştirilmesini amaçlar. Toplumsal kabul gören tutum ve davranışların öğrenimini hedefleyen eğitim alanı genel eğitimi; kişiye çalışma yaşamında işine yarayabilecek tutum, davranış ve beceriler kazandırabilecek ve kişinin bireysel yeteneklerini ortaya çıkarıp geliştirebilecekleri eğitim alanı ise mesleki eğitimi anlatmaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1996).

Mesleki ve teknik eğitimi güçlendirmek için örgün eğitim kurumlarının yanında, çıraklık eğitimine de yer verildiği görülmektedir. 1938'de çıkarılan 3457 sayılı yasa ile 100'den fazla işçi çalıştıran işletmelere çırak, kalfa ve ustaları yetiştirme, işçilerin bilgilerini geliştirme zorunluluğu getirilmiştir (Sakaoğlu, 2003).

Eğitimin temel misyonu olan, topluma faydalı bireyler yetiştirme sorumluluğunu üzerinde taşıyan öğretmenlerin mesleklerini mutlu ve sağlıklı bir şekilde devam ettirmeleri ülkenin eğitim sistemi için önem arz etmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek, eğitim sistemi içinden çıkan bireylerin daha nitelikli insangücüne ulaşması ve bu insangücünün üretim aracı olarak daha verimli çıktılar üretmesi açısından önemlidir. İş doyumunu, çalışma hayatında üretimin kalitesinin arttırılması, iş ortamının daha sağlıklı olması, eğitim örgütlerinin iş doyumsuzluğunda etkili olan örgüte ve bireyin kendisine ait faktörlerin

ortaya çıkmasına ve bunlarla ilgili bir takım önlemler almak gerekebilir (Ardıç ve Baş, 2001; Dorsan, 2007; Işıkhan, 1996).

Tutum, bireyin karşılaştığı bir uyarıcıya karşı pozitif ya da negatif tepki gösterme davranışı olarak tanımlanabilir. Çalışanın görevine karşı bilinci ve yaptığı göreve inanması, işi ile ilgili memnun olup olmama durumu bireyin işe karşı tutumunun göstergesi sayılabilir. İş doyumunu ana hatlarıyla bakıldığında çalışanın işine karşı duyduğu sevgi ve memnun olma davranışını anlatır (Tınaz, 2005).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirmiş oldukları pozitif veya negatif olabilen genel tutumlarıdır. İş doyumunu "bireyin yaptığı iş karşılığında elde ettiği pozitif psikolojik durum" şeklinde tanımlamak, çalışanların yaptıkları işe karşı olumsuz tutumlarına ise iş doyumsuzluğu demek uygundur. İş yapan kişinin ihtiyaçları ve kişisel değerleri ile yaptığı iş uyum içerisinde ise iş doyumunu olumlu etkilenir. Sonuç olarak iş doyumunu, işin farklı yönlerine karşı geliştirilen tutumların tamamı olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1996).

Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi, çalışanların işlerine karşı tutumları, işlerini sevmeleri, işverenlerine ve işyerlerine karşı tutumları ve iş doyumuna ulaşmaları işlerini daha verimli ve etkin yapmalarını ve bireylerin işlerinde mutlu olmalarını sağlayacaktır. Çalışma alanı olarak mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ulaşım ulaşılmadığının incelenerek, iş doyumlarını hangi değişkenlerin etkilediğini araştırarak bu alanda yeterli çalışma yapılmadığından kaynak oluşturmak gerekliliği öngörülmüştür.

Mesleki eğitim merkezleri verdiği eğitimler ile sektöre doğrudan ara elaman yetiştirmektedir. Çünkü bu kurumlara devam edenler akademik kaygısı olmayan bireylerdir. Bu kurumlarda eğitim alan bireyler usta-çırak ilişkisi ile işlerini sürdürmektedir. Mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenler de bireyler için birer usta ve uzmandır. Bu

sebeple bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması halinde öğrencilere sağlayacakları fayda da artabilir. Daha etkin ve verimli eğitim sağlayabilirler. Ayrıca öğrencilerini akademik, sosyal ve kişisel açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar ve öğrencileri ile daha iyi iletişim halinde olabilirler. Ders anlatırken stresten uzak, öğrencilerine daha iyi aktarımlar sağlayabilirler. Bu kurumlarda kaliteyi de arttırmak için öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olması gerekmektedir. Bu nedenlerden dolayı mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının hangi değişkenlerin etkilediğini araştırmak gerekli görülmüştür.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İzmir ilinde ve ilçelerinde (Bornova, Çiğli, Menemen, Karabağlar, Seferihisar, Torbalı ve Ödemiş) bulunan mesleki eğitim merkezlerinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir.

Araştırmanın amacı ile ilgili aşağıdaki soruların cevapları aranacaktır.

1. Mesleki eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ne durumdadır?
2. Mesleki eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri;
 - a. Cinsiyete,
 - b. Yaşa,
 - c. Medeni duruma,
 - d. Mezun olduğu okul türüne,
 - e. Öğretmenlikteki hizmet yılına göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Türkiye’de mesleki eğitim merkezleri kalifiye eleman yetiştirilmesi için önemli bir konuma sahiptir. Birçok sektörde iyi eğitim almış çıraklara, kalfalara ve ustalara ihtiyaç vardır. Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de mesleki eğitim üzerine araştırmalar yapılmıştır. Bu ülkeler arasında mesleki eğitim farklılıklar göstermektedir. Hatta sadece ülkeler arasında değil, aynı eğitim sistemine bağlı olan, aynı bölgede hizmet veren eğitim kurumlarının arasında bile farklılıklar olabilmektedir. Bu farklılıklar mesleki eğitimi olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Mesleki eğitim merkezleri; işsizliğin her geçen gün fazlaştığı, meslek sahibi olmanın zorlaştığı bu dönemlerde, bireylerin erken yaşta meslek sahibi olup tecrübeli birer eleman olabilmelerini sağlamaktadır. Lise seviyesinde mesleki eğitim merkezlerine başlayan öğrenciler kısa dönemde hem eğitim alarak hem de mesleki donanıma sahip olarak hayata atılmaktadırlar.

Meslek eğitimi Türkiye’de hem yaygın hem de örgün eğitim içerisinde verilmektedir. Yaygın eğitimde ağırlıklı olarak halk eğitim merkezlerince açılan yetiştirme kursları ile meslek eğitimi verilirken, örgün eğitimde ise Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek programları ile birlikte mesleki eğitim merkezlerinde verilmektedir. Bu eğitim programlarının temel amaç ve hedefleri aynı olmakla birlikte uygulanan eğitimin içeriği de genel hatlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu araştırmaya konu olan program ise eski ismiyle çıraklık eğitim merkezi olan, günümüzde mesleki eğitim merkezi olarak adlandırılan eğitim kurumlarıdır. Mesleki eğitim merkezleri Resmi Gazete’de yayınlanan (sayı: 29913) 6764 numaralı kanun ile zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır (Ek 6: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü 6764 Sayılı Kanunun Uygulanması). Eğitim sistemindeki müfredatı diğer okullardan oldukça farklıdır. Yirmi yedi alan ve bu alanlara ait yüz kırk dalda eğitim veren mesleki eğitim

merkezlerinde öğrenciler haftada bir gün okula devam ederken diğer günler işletmelerde beceri eğitimi dersi adı altında staj yapmaktadırlar. Bu yüzden bu eğitim kurumları, akademik kariyer düşünmeyen ve ya herhangi bir liseye yerleşemeyen öğrencilerin seçebileceği kurumlardır. Bu öğrencilerin sektörde başarılı, verimli ve kalifiye eleman olabilmelerindeki bireylerin yetiştirilmesinde en önemli faktör ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kaliteli ve daha verimli eğitim sunabilmeleri için iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir.

Eğitimin yapıtaşı olan öğretmenlere, eğitim çalışmalarının etkili bir şekilde ilerleyebilmesi için önemli bir sorumluluk verilmiştir. Bu sorumlulukların bazıları şunlardır; Ders araç gereçlerinin seçimi, öğretim yöntem ve tekniklerinin seçimi ve uygulanması, sınıf içi ve dışı etkinliklerinin seçimi, sınıf eğitim-öğretim ortamının hazırlanmasıdır. Öğretmenler bu sorumlulukları yerine getirerek, öğrencilerin okul hayatında ve sınıf ortamında hem kişisel davranışları hem de öğretimleri açısından önemli bir rol oynamaktadırlar (Cerit, 2008).

Eğitim kalitesinin yüksek olabilmesi için öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleklerini başarılı bir şekilde ifa etmelerinin düzeyi, mesleklerinden aldıkları doyumla orantılıdır. Öğretmenlerin ruh sağlıklarının da iyi olmasını sağlayan etkenlerden biri işinden aldığı doyumdur. Ruhsal olarak iyi olan öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yapacakları söylenebilir (Bektaş, 2003).

Mesleki eğitim merkezlerinde okuyan öğrencilerin ülke geleceğine katkısı düşünüldüğünde onları yetiştiren öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması beklenilmektedir. Çünkü iş doyumunu yüksek olan öğretmenler, eğitim öğretim yaşamları süresince daha verimli ve aktif olabilirler. Ayrıca öğrencilerine hem akademik hem sosyal açıdan iyi bir eğitim sunabilirler. Yapılan bu çalışma ile de mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının hangi değişkenlere bağlı olduğu incelenerek, bu tip okullara kaynak olacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak bir örgütte iş doyumunu sağlarsa

mutlu, huzurlu ve sağlıklı bir çalışanın örgütte çok fazla bağlı olması beklenir. İş doyumu olan personel, iş arkadaşları ile uyumlu çalışma, hizmet ettiği kişilere yardımcı olma gibi davranışları göstermektedir (Erkenekli, 2006).

Bu çalışmayla, göz ardı edilen mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin, iş doyumlarını ve verimliliğini hangi değişkenlerin etkilediği incelenerek bu alanda bir kaynak oluşturmak, öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak için hangi değişkenler üzerinde değişiklik yapılması gerektiği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında İzmir ilinde yer alan yedi tane mesleki eğitim merkezinde görev yapan 224 öğretmenden ölçeği dolduran 177 öğretmen ile sınırlıdır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak "İş Doyumu Ölçeği" ile sınırlıdır. Ulaşılan bilgiler veri toplama aracında yer alan sorularla sınırlıdır.

Varsayımlar

Araştırmanın varsayımı; araştırmaya katılan mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin, veri toplama aracına istekli ve objektif cevap verdiklerinin kabul edilmesidir.

Tanımlar

Çıracak: "Çıracılık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren ve öğrencilik haklarından yararlanan kişidir" (MEB, 2000, s. 15).

Kalfa: “Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen, kalfalık belgesi sahibi olan kişidir” (MEB, 2000, s. 15).

Usta: “Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi plânlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümleyebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen, ustalık belgesi sahibi olan kişidir” (MEB, 2000, s. 15).

Çıraklık Eğitimi: “Kurumlarda yapılan teorik eğitim ile işletmelerde yapılan pratik eğitimin bütünlüğü içerisinde bireyleri bir mesleğe hazırlayan, mesleklerinde gelişmelerine olanak sağlayan ve belgeye götüren eğitimidir” (MEB, 2000, s. 15).

Mesleki Eğitim Merkezi: “3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu’na göre Çıraklık Eğitim Merkezi olarak kurulan fakat 2001 yılında çıkarılan 4702 Sayılı Kanun ile ismi Mesleki Eğitim Merkezi olarak değiştirilen, çırakların teorik eğitimlerini yaptıkları merkezdir” (MEB, 2000, s. 15).

İş Doyumu: İş doyumu, kişinin işine karşı olan tutumudur. İnanç, his, duygu, değer ve davranışsal eğilimlerin birleşiminden oluşur. Kişinin işi ile ilgili hislerini gösterir (Silah, 2005). İş doyumu bir bireyin yaptığı işin, olumlu veya memnuniyet verici bir duygu olarak sonuçlanmasıdır (Çetinkanat, 2000).

Öğretmen: “Bağlı olduğu yasalar çerçevesinde belirli görevleri yerine getiren ve belirli haklara sahip olan kişilerdir” (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2015, s. 25).

Bölüm II: Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde mesleki eğitim merkezinin tanımı, kapsamı, amacı, önemi, tarihsel gelişimi ile iş doyumunu, iş doyumunun boyutlarına ve kuramlarına, iş doyumuna yönelik yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilen çalışmalara yer verilmiştir.

Mesleki Eğitim Merkezi Tanımı ve Kapsamı

Meslek; toplumsal yapının gerektirdiği koşulları yerine getirmek için bireylerin ilgi ve yeteneklerini ortaya koydukları, toplumun beklentilerini karşılamak için sorumluluklarını yerine getirdikleri işgücü olarak tanımlanabilir (Erden, 2001).

Okul hayatını ve iş yaşamını beraber gerçekleştirmeye yarayan mesleki eğitim şekli çıraklık eğitimidir. Çıraklık eğitimi ilköğretimi tamamlamış öğrencilerin mesleğe yönelmelerini sağlamaktadır (Doğan ve diğerleri, 1996).

Ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına göre bireylerin işe hazırlanma süreci olan mesleki eğitim, farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Mesleki ve teknik eğitim, bireylere mesleklerinin gerektirdiği kabiliyetleri kazandırabilmek için toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik verilen eğitimleri kapsar (Akyüz, 1998).

“Mesleki eğitim merkezlerinin kapsamı; 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu’nun ikinci maddesine göre;

- ✓ 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu’na göre kurulmuş meslek kuruluşlarına üye işyerleri,
- ✓ 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu’na göre kurulmuş meslekî kuruluşlara üye işyerleri ve işletmeleri,
- ✓ Döner sermayeli işyerleri,

- ✓ Mal ve hizmet üreten kamu kurum ve kuruluşlarıdır” (<http://www.omem.web.tr/Doc.Purpose.Asp> Erişim: 10.12.2017).

Mesleki Eğitim Merkezlerinin Amacı ve Önemi

Türkiye’de, sadece okul sistemiyle mesleki ve teknik eğitim yeterli değildir. Mesleki eğitimle, işyeri ve okulun birlikte görev, yetki ve sorumluluğu paylaşacağı bir sistem amaçlanmaktadır. Dünyada teknoloji ve hizmetler alanında hızlı gelişmeler ve değişimler mevcuttur ve rekabet çok fazlaşmaktadır. Bunun için kaliteli ve seri üretime ihtiyaç bulunmaktadır. Gelişen teknolojileri üretmek ve bunu kullanabilmek için kalifiye elemanların çoğalması gerekmektedir. Bu ise mesleki eğitimle mümkündür. Mesleki eğitim merkezleri de bu eğitimi sunması için oldukça önem arz etmektedir.

Mesleki eğitim sisteminin amacı, sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak yeteneklere sahip, kalifiye insangücü yetiştirebilmektir. Mesleki eğitim sistemi çalışanları, sektörün geçmişini inceleyerek gelecekteki insangücünü yetiştirmeyi planlamaktadır (Akyüz, 1998).

“Mesleki eğitim merkezlerinin amaçları (3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, 2016, s. 8):

- ✓ Okul sistemi dışında olan çıraklık yaşına gelmiş bireylere temel meslek eğitimi vererek iş bulmalarını sağlamaktır.
- ✓ Gençlerin mesleki eğitimi almalarını sağlayarak uygun meslek seçmelerine yardımcı olmaktır.
- ✓ Ortaokul mezunu gençlerin mesleki eğitim sistemi yoluyla geleceğini bir işyerinde çalışarak ve sosyal güvence altında geçirmelerini sağlamaktır.
- ✓ Kalfalık ve ustalık kurslarıyla bu kişilerin mesleklerinde ilerlemesini sağlamaktır.

- ✓ Yanlarında çırak çalıştıran ustaların mesleklerini daha iyi öğretebilmelerini sağlamak amacıyla “Usta Öğreticilik” kurslarıyla kendilerini geliştirmelerini sağlamaktır.
- ✓ İş hayatında meslek ahlakı ve çalışma disiplinini sağlamaktır.
- ✓ Okul ile sektör arasında işbirliğini güçlendirmek, gençlerin iş hayatında belli bir düzende çalışmasına katkı sağlamaktır.
- ✓ Yapılan işlerin teknolojiye uygun, yüksek kalitede ve yüksek verimlilikte olmasını sağlamaktır.”

Gelişmiş ülkelere bakıldığında eğitime çok önem verilmektedir. Özellikle mesleki eğitime değer veren ülkeler, ekonomik olarak kalkınmış ve gelişmiş toplumlardır. Bu, eğitime verilen değerle sağlanmaktadır. Sanayileşmede en önemli etken yüksek verime sahip işinin ehli insangücünün yetiştirilmesidir. Kalifiye işgücünün sağlanması da mesleki eğitim veren kurumların çıktıkları ile ilişkilendirilebilir. Bu kurumlar, doğrudan sektörün ihtiyaçlarına yönelik eğitim programları oluşturarak sanayileşmenin gelişmesine yardımcı olmaktadır.

Özellikle Türkiye’de sektörlere kalifiye eleman yetiştirilmesi için mesleki eğitimlere önem verilmesi gerekmektedir. Sanayilerin eleman yetersizliği sıkıntısı çektiği görülmekte, bu sorunların çözülmesi için de mesleki eğitime ağırlık verilmesi gerekmektedir. Böylelikle bu sektörlerde yaşanan işsizlik sorunları azalabilir.

Mesleki Eğitim Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi

Selçuklu döneminde mesleki eğitim merkezi. Onuncu yüzyılın başlarında faaliyetlerine başlayan ve yaklaşık üç yüz yıl boyunca temellerini sağlamlaştırarak işleyişine devam eden Ahilik teşkilatı, ekonomik sıkıntıların ve tarihi gelişmelerin ortaya çıkardığı mesleki, ahlaki ve dini bütünlüğü olan Türk-esnaf birliği kuruluşudur. Bu kuruluş Ahi Evran

tarafından kurulmuştur. Bu oluşumda en temel amaçlardan birisi üretici ve tüketici bağlarının en iyi biçimde düzenlenmesidir (Akyüz, 1998).

Kurulduğu coğrafya ve toplumun özellikleri gereği Türklerin ve İslam dininin özelliklerini bünyesinde barındıran Ahi teşkilatlarında, kişilerin bir meslek sahibi olabilmeleri için alacakları eğitim sırasıyla çıraklık, kalfa ve ustalık aşamalarıydı. Ancak daha sonra, gayrimüslimlerin çoğalması, din farkına bakılmaksızın esnaf ve sanatkârlar arasında işbirliği yapma zorunluluğunu doğurmuştur (Dinç, 1995).

Osmanlı döneminde mesleki eğitim merkezi. Cumhuriyetten önce mesleki eğitim, uzun süre ahilik ve lonca teşkilatları tarafından yürütülmüştür. Bu sistemde mesleki eğitim, ahilik ve lonca teşkilatları vasıtasıyla, usta-çırak ilişkisi içerisinde, çok iyi şekilde düzenlenmiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde çıraklık eğitimi yamak-çırak-kalfa-usta olarak kademelendirilmiştir. Modern çıraklık uygulamalarını yapısında bulunduran meslek eğitim, çıraklara sanatın incelikleri öğretilirken aynı zamanda meslek ahlakı da öğretilerek sosyal bir eğitim almaları sağlanmıştır (Duman, 2002).

Cumhuriyet döneminde mesleki eğitim merkezi. Cumhuriyet öncesi dönemde mesleki eğitim alanında yapılan çalışmalar Cumhuriyetin ilk yıllarında da devam etmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında çıraklık eğitimi sadece fabrikalarda çalışacak insangücünü yetiştirmek amacıyla yapılmıştır (Dinç, 1995). 1940 ve 1950'li yıllarda, ülkenin ihtiyacı olan insangücünün okul sistemi içerisinde yetiştirilmesi uygun görülmüştür. Bu dönemde çıraklık ve okul dışında yapılan kurs eğitimine fazla önem verilmemiştir. 1950'li yıllarda, dönemin raporları incelendiğinde önemli yer tutan iki konu vardır. Bunlardan biri mesleki eğitimin sistemleştirilmesidir. Diğeri ise işyerlerinde ve fabrika içinde eğitim ile ilgili yaklaşımlardır (Dinç, 1995).

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında mesleki ve teknik eğitim devletçilik ilkesi kapsamında ele alınmış, bu amaçla eğitim sistemi içerisinde mesleki ve teknik eğitime önem verilmiştir (Özgüven, 1987). Mesleki eğitimi daha üst seviyelere taşıyabilmek için eğitimin temel politikasını ve esaslarını düzenlemek amacıyla dönemin önde gelen yabancı eğitim uzmanları yurda davet edilmiştir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998).

1923-1925 yıllarında, Atatürk büyük önem verdiği mesleki ve teknik eğitimin kurulması ve yaygınlaştırılmasını hedeflemiştir. O yıllara kadar eğitim sistemi içinde düşünülmeyen, eğitimcilerin dikkatini çekmeyen meslek okullarına özel ziyaretler gerçekleştirilerek mesleki eğitimin öneminden bahsetmiştir. Mithat Paşa Endüstri Meslek Lisesine yaptığı ziyaret sırasında anı defterine şu sözleri not etmiştir: "Varmak zorunda olduğumuz düzeye, bugünkü kadar, uzak kalışımızın mühim sebeplerinden biri sanata ve sanatkârlığa gerekli derecede önem verilmemiş olmasıdır. " Bu cümle ile mesleki ve teknik eğitimin önemini vurgulamış ve daha çok öğrencinin bu okullarda yetiştirilmesi gerekliliğine dikkat çekmiştir (Doğan, 1983).

Günümüzde mesleki eğitim merkezi. "Çıraklık eğitimi 19.06.1986 tarihli 19139 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 3308 sayılı ‘Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu’ ile düzenlenmiştir. Bu kanun 2001 yılında ‘Mesleki Eğitim Kanunu’ olarak güncellenmiştir. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu eğitimde üç temel unsuru benimsemiştir (MEB, 2015, s. 1):

- ✓ Çıraklık eğitimi,
- ✓ Tam ve yarı zamanlı eğitim,
- ✓ Yaygın meslek eğitimi (Meslek kursları). "

"Çeşitli nedenlerle örgün eğitim kurumlarına devam edememiş ilkokulu bitirmiş ve bir meslek sahibi olmak isteyen kişiler aday çırak olarak mesleki eğitim merkezlerini tercih edebilmektedir. Çırak olabilmek için ise en az ortaokul veya imam hatip ortaokulu mezunu olması şartı aranmaktadır. Mesleki eğitim merkezlerine devam eden çıraklar, belge alabilmek için teorik eğitimleri yanı sıra meslekleriyle ilgili bir iş yerinde çalışarak pratik eğitim görmektedirler. Mesleki eğitim merkezlerinde her meslek dalına özel amaçlar bulunmaktadır ve bu amaçlar Bakanlıkça çerçeve öğretim programlarında düzenlenmektedir" (MEB, 2015, s. 8).

2016 yılında yapılan değişiklik ile mesleki eğitim merkezleri, Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü kapsamından alınarak Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlanarak zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmalar devam etmektedir (Ek 6).

Diğer Ülkelerde Mesleki Eğitim Merkezleri

Avrupa Birliği, ABD ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerin mesleki ve teknik eğitim sistemleri incelendiğinde bu ülkelerin eğitim sistemleri arasında önemli ölçüde farklılıklar olduğu saptanmıştır. Avrupa Birliği ülkeleri arasında bulunan Almanya, Fransa ve İngiltere mesleki ve teknik eğitim sistemleri açısından önemlidir. Türkiye, İsrail, Kore ve Ürdün gibi Asya ülkelerinin de 1970'lerden itibaren mesleki ve teknik eğitime kayıtlı öğrenci sayısı önemli ölçüde artırmıştır (Keating, Medrich, Volkoff & Perry, 2002).

Almanya'da mesleki eğitim merkezi. Almanya'da, ekonomik gelişmenin en temel unsurlarından biri meslek eğitimidir. Almanya'da mesleki eğitimin tarihi çok eskilere dayanır. 1180'li yıllarda işin ustaları bir meslekte çalışabilecek insanların sahip olması gereken özellikleri listelemişlerdir. Çünkü o dönemde Almanya'da bir işi en iyi kimin nasıl

yapacağına ve o işi nasıl öğreneceğine zanaatkarlar karar verebilmekteydi. On sekizinci ve 19. yüzyıllarda sanayi devrimi ile birlikte devlet devrime uyum sağlayacak değişiklikler yapmış ve mesleki eğitim merkezlerinde yasal düzenlemelere gidilmiştir. Bu kapsamda meslekler ikili sisteme tabi tutulmuş ve buna ek olarak sanayi meslekleri de bu alana dahil edilmiştir. İkili mesleki eğitim 1921 yılında, düzenlenerek geliştirilmiş ve 1938 yılında zorunlu hale getirilmiştir. Daha sonraki yıllarda sendikalarda mesleki eğitim merkezlerine önem vermiş ve maaşlarla ilgili tartışmalarda taraf olmuştur. Daha sonraki yıllarda mesleki eğitimle ilgili olarak 1969'da Çıraklık Kanunu çıkarılmış, 2005'te bu kanun reforma tabii tutulmuştur (Yalçın, 2011).

Japonya'da mesleki eğitim merkezi. Japonya'da çıraklık olarak adlandırılan bir eğitim olmakla beraber, işçi eğitimine ayrı bir önem verilmektedir. Japonya'da örgün mesleki eğitim, Eğitim Bakanlığınca, okul dışı mesleki eğitim ise İşçi Bakanlığınca yapılmaktadır. İşbaşı eğitimi genellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından verilmektedir. İşbaşında eğitimi teşvik etmek için devlet işletmelere büyük kolaylık getirmiştir. Belli büyüklüğün üzerinde eğitim merkezi kuracak işletmeler yaptıkları masrafın üçte ikisini devletten talep etmektedirler. Ayrıca Japon mesleki eğitim merkezleri uzaktan eğitim yoluyla da eğitim imkânı vermektedir (Akkutay, 1991).

Amerika Birleşik Devletleri'nde mesleki eğitim merkezi. Amerika Birleşik Devletleri'nde çıraklık yaşı 16'dır ve çırakların büyük kısmı liseyi tamamlamıştır. Çıraklık eğitim süresi mesleklerin özelliklerine göre 2-6 yıldır. Teorik kısım işletmelerin büyüklüğüne göre ya işyerinde ya da mahalli çıraklık eğitim merkezlerinde yapılır. Çırakların yılda en az yüz on dört saat teorik derse devam etmeleri gerekmektedir. Çıraklık eğitim süresince kazanılan tecrübelere, eğitim kademelerindeki geçişlerde öğrenim kredisi verilir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998).

Amerika Birleşik Devletleri'nde, mesleki ve teknik eğitim veren kurumlar iki türdür. Bunlardan bazıları tek bir meslek dalında veya sanayi dalında eleman yetiştirirken, bazı kurumlarında birden çok dalda eleman yetiştiren eğitimleri vardır. Bu eğitimler değişik periyotlarda olup haftalarca veya birkaç yıl sürebilir. Eğitimler daha çok pratik ağırlıklıdır. Mesleki eğitim okullarının diğer bir adı da ticaret okullarıdır. Bu program bir haftadan iki yıla kadar değişebilmekte, sonunda diploma değil sertifika verilmektedir. Eğitim alanlarına birkaç örnek ise; "inşaat, otomotiv, teknik resim ve sekreterliktir. " Mesleki eğitim programlarında öğrenciler uygulamalı eğitimin yanı sıra meslekleriyle ilgili terminoloji, kuramsal bilgiler ve meslekleri ile ilgili dizayn yapmayı öğrenir. Öğrenciler meslek dersleri ile kültür derslerini tamamladıklarında diploma almaya hak kazanırlar (<http://www.usa-turk.com/forum/forum/amerika/amerika-da-e%C4%9Fitim/sertifika/127amerika-da-teknik-ve-mesleki-egitim> Erişim: 13.12.2017).

İngiltere'de mesleki eğitim merkezi. İngiltere'de mesleki eğitim, 16 yaşından sonraki dönemlerde, farklı modüllerde eğitim veren, zorunlu eğitimden sonra mesleklere yönelmek isteyen bireylerin tercih ettiği kurumlardır. Meslek seçiminde bazı yetenekleri göstermek zorundadırlar. Öğrenciler yeteneklerine göre yazılı, sözlü veya uygulama sınavlarına göre değerlendirilir. Mesleki eğitim sertifika programıdır. Bunun yanı sıra özel sektördeki kurumlara mesleki eğitim alanında rehberlik hizmeti verilmektedir (Akkutay, 1991; Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001; Taşpınar, 1992).

Fransa'da mesleki eğitim merkezi. Fransa'da çıraklık eğitimi 1971 yılında çıkan kanunla düzenlenmiştir. Çıraklık eğitimi, 9 yıllık temel eğitimi bitiren ve genelde 16-20 yaş arasındaki gençlere verilmektedir. Çıraklık eğitim süresi meslek alanına göre 2-3 yıl arasındadır. Çıraklık eğitimi, çıraklık sözleşmesi ile taahhüt altına alınır. Çıraklar asgari ücretin %16-60 arasında ücret alırlar. Çıraklara verilen dersler teorik olarak yılda 360 saatten

az olamaz. Çıraklık eğitimi sonunda yapılan sınavlarda başarılı olanlara meslek sertifikası verilir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001).

Mesleki Eğitim Merkezlerinin Sağladığı Yararlar

“Mesleki eğitim merkezlerinin çırağa sağladığı yararlar (MEB, 2006, s. 10-13):

- ✓ Öğrenciler sosyal güvence altına alınmakta ve sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır.
- ✓ Erkek öğrencilerin eğitimi devam ettiği için askerlikleri tecil edilmektedir.
- ✓ Mesleki eğitim merkezine devam eden öğrenciler açık öğretim lisesine kayıt yaptırabilir, ders tamamlama yaparak lise diploması alabilirler.
- ✓ Diğer kurum öğrencilerinin faydalandığı haklardan faydalanabilmektedirler.
- ✓ Öğrenciler iş yerinden asgari ücretin 1/3'ünden az olmayacak şekilde ücret aldıkları için ailelerine yük olmamaktadırlar.”

"Mesleki eğitim merkezlerinin işverene sağladığı yararlar (MEB, 2006, s. 10-13):

- ✓ İşverenler, yanlarında çalışan çıraklara ödedikleri ücret için devlet katkısı aldıklarından maddi yükleri azalmaktadır.
- ✓ Meslek eğitimi gören çıraklar ile işin ve üretimin kalitesinin artması sağlanmakta ve verimlilik yükselmektedir.
- ✓ İşyeri ile çıraklar arasında yapılan sözleşme ile öğrenciler iş yerine karşı sorumlu hale getirilmiş ve iş hayatına çalışma disiplini getirilmiştir.
- ✓ İşyeri açmak için kurallar getirilmiş ve kanunla iş hayatında haksız rekabetin önüne geçilmiştir. "

"Mesleki eğitim merkezlerinin devlete sağladığı yararlar (MEB, 2006, s.10-13):

- ✓ Mesleki eğitim merkezleri ile Türkiye'nin gelişmekte olan sanayisine katkı sağlanmakta ve kalifiye insangücü hızlı, ekonomik ve verimli bir şekilde karşılanmaktadır.
- ✓ Mesleki eğitim merkezlerine devam eden çıraklar, öğrenimleri sürecinde bir işyerinde çalıştıkları için istihdam sorunu yaşanmamaktadır.
- ✓ Çeşitli nedenlerle eğitimlerine devam edemeyen kişilerin iş hayatında eğitimleri karşılandığı için, eğitimde fırsat eşitliğine büyük ölçüde katkı sağlanmaktadır. "

İş Doyumu

Bireyler mesleklerini uzun zamanlar icra etmektedir. Bireylerin işleri hem sosyal hem ekonomik açıdan çok önemlidir. İnsanların meslekleri temel ihtiyaçlarını karşılaması için gereklidir. Bunun için de işlerinde mutlu olmalıdırlar. Bu açıklamalar da iş doyumunu kavramına ulaştırır. Bunun için araştırmacılar farklı tanımlarda bulunmuşlardır. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır. İş doyumunu, kişilerin belirli durumlara ve nesnelere karşı olumlu hisleridir. İş doyumunu ile kişisel öğeler (ödül, ücret, işin kendisi, denetim, iş takımı) arasındaki ilişki incelendiğinde, aynı zamanda örgütte kalmanın bu öğelerin iş doyumunu etkilediği görülmüştür (Celep, 2000).

İş doyumunu, iş performansı ve örgütsel bağlılığı etkileyen birkaç bireysel mekanizmadan birisidir. İnsanlar çalışma ortamlarından yeterince doyum alıyorsa iş yerine karşı olumlu duygulara sahip olmakta, yaptıkları işi verimli yapmakta ve iş yerinde daha fazla süreler çalışmaktadırlar. (Colquitt, LePine & Wesson, 2011). İş doyumunu ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve Amerika'da yapılan bir çalışmada çalışanların % 49'u doyuma ulaşmış olarak saptanırken bu oran on sene önce % 58'i olarak saptanmıştır (Koretz, 2003).

İş doyumunun boyutları. Luthans'a (1995) göre iş doyumunun üç farklı tarafı vardır. Bunlardan ilki olan duygusal yön, beklentilerin ne kadar tatmin edilip edilmediği ve birbiriyle ilgili davranışları inceler. İkinci taraf iş doyumunun beklentileri karşılama düzeyini, üçüncü taraf ise iş, ücret, terfi, yönetim vb. etmenlerin birbirleriyle olan ilişkisine dayanmaktadır.

İş doyumunu bireysel ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayırılır. Bireysel etmenlere göre kişiler kendi özelliklerinden, aldıkları eğitimden ve yaşadıkları çevreden etkilenirler. Örgütsel etmenlere göre kişiler çalışma ortamlarından, aldıkları ücretten, yönetimden ciddi derecede etkilenirler (Erdoğan, 1996).

Bireysel etmenler. İş doyumunun oluşmasında bireysel etmenlerin yeri çok önemlidir. Bireylerin doğumuyla elde ettiği birçok nitelik hayatları boyunca yaşadıkları tecrübelerle birleşerek iş doyumunun oluşmasını sağlar. Cinsiyet, yaş, eğitim gibi etmenler kişileri doğrudan etkilemektedir (Altınışık, Ataklı ve Dikmentaş, 2004).

Cinsiyet. Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerine etkisi olup olmadığı incelenmiş ve cinsiyet değişkeninin iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Ancak hangi cinse nasıl etki ettiği konusunda tutarsızlık belirlenmiştir (Balcı, 1985). Hulin ve Smith (1967'den akt. Erkenekli, 2006) yapılan araştırmalar sonucunda kadın ile erkekler arasında iş doyumunun anlamlı olarak farklı olduğu saptanmaktadır. Kadınlarda iş doyumunun daha az olduğu görülmektedir.

Kalebaşı'na (2014) göre, yapılan çalışmalarda, kadınların erkeklere göre yeteneksiz ve eşit olmadığı düşüncesi hakim olmaktadır. Bu algı sebebiyle kadınların iş ortamında ilerlemesi önlenmekte ve erkeklere göre daha az maaş almalarına neden olmaktadır. Daha sonraki zamanlarda yapılan araştırmalar incelendiğinde bu algı azalmakta, kadınların bu olumsuzluğu azalttıkları ve eşitliğin sağlanması için çaba gösterip iş doyumlarını

yükselttikleri gözlenmektedir. Bu bağlamda iş doyumunu etkileyen etmenler zamanla değişebilmektedir.

Yaş. Yaşın iş doyumunu ile ilişkisini açıklayan çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak çalışanların yaşlarına göre iş doyumlarının değişip değişmediği ile ilgili yapılan araştırma bulguları arasında tutarlılık bulunmamaktadır. Baştemur'a (2006) göre yapılan bazı araştırmalarda yaş ile birlikte iş doyumunun yükseldiği görülmüştür. Ancak bununla ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda yaş ilerledikçe doyum seviyesinin arttığı saptanırken; diğer çalışmalarda yaş ilerledikçe doyum seviyesinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Goldhaber ve arkadaşları (1978), birbirinden bağımsız 3931 çalışan ile bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre mesleğe yeni başlayan bireylerin, ileri yaştaki bireylere oranla iş doyumuna ulaşma seviyeleri daha düşüktür. İleri yaştaki bireyler işlerinde kendi deneyimleriyle kendilerine has yöntemler geliştirebilirler ve iş endişelerini bastırabilirler. Gençlerde ise bu endişeler daha fazla olduğu için, iş doyumuna ulaşmada zorlanırlar.

Eğitim düzeyi. İş doyumunu etkileyen önemli unsurlardan biri de eğitim düzeyidir. Bu konu üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan bazı araştırmaların sonucunda eğitim düzeyi iş doyumunu olumlu yönde etkilerken, bazı araştırmaların sonucuna göre ise iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Yılmaz (2010), lise öğretmenlerinin iş doyumlarını saptamak için yaptığı çalışmada, yüksek lisans ve doktora mezunu olan öğretmenlerin, lisans mezunu öğretmenlere oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğunu açıklamaktadır.

Aynı meslek grubunda olmak kaydıyla, kişinin iş doyumunu ile o kişinin eğitim düzeyi arasında özellikle ücretlerle ilgili negatif ilişki olduğunu ortaya koyan tutarlı deliller bulunmaktadır. Eğitim düzeyi, çalışanların başarılarını da işe karşı yargılarını da

etkilemektedir (Balcı, 1985). Eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu azalttığı görülmüştür. Bireyler kendi eğitimlerinden sağladıkları kazançlarını diğer kişilerle karşılaştırdıklarında aynı düzeyde kazanç sağlıyorlarsa iş doyumları olumlu, farklılık var ise olumsuz yönde etkilenmektedir (Kantar, 2008).

Statü. Statü ile iş doyumunu arasında meslek nitelikleri arasında bir bağlantı vardır. Kurum içinde yüksek pozisyondaki bireylerin daha alt pozisyonda çalışanlara göre iş doyumunun yüksek olacağını tahmin etmek mümkündür, yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir (Çetinkanat, 2000; Çimen ve Şahin, 2000). Çalışanlar iş deneyimlerini arttırdıklarında işiyle ilgili sorunları çözme becerileri artar. Böylelikle daha az problemle karşılaşacağı için veya karşılaştığı problemleri kolaylıkla çözeceği için iş doyumuna daha çabuk ulaşır (Önder, 2009). Kahn da (1972'den akt. Becerikli, 2007) iş doyumunu ile statü arasındaki ilişkide mevki yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiği ortaya konulmuştur.

Kişilik. Çalışanların kişilik özellikleri iş doyumunu etkileyen etmenlerdendir, ancak bu özellikler her zaman kesin sonuçlar vermeyebilir (Kolçak, 2012). Kişilik özelliklerinden kendine güveni ve kişiliği oluşmuş kişiler, bu özellikleri geliştirememiş kişilere göre daha fazla iş doyumunu sağlayabildikleri görülmüştür (Başaran, 1992).

Araştırma sonuçlarına bakıldığında kendini gerçekleştirme düzeyinde olan bir çalışanın, mücadele gerektiren işleri daha fazla önemseydiği, başarıya odaklandığı ve üst düzey sorumluluklara açık hale geldiği görülmektedir. Böylelikle örgütte yükselmelerde adil düşünce taraftarı olur, övgü ve takdir edilmeye daha az ihtiyaç duyar. Tenkitler işini etkilemez ve işiyle daha az çatışmaya düşer (Çimen ve Şahin, 2000).

Medeni durum. İş doyumunu ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında, bekâr çalışanların iş doyumunu evlendikleri zaman artmaktadır. Çünkü evli çalışanlar, üstlenmiş

oldukları sorumluluklar nedeniyle işlerine daha fazla önem vermektedirler. İş doyumunu olumsuz etkileyen yönlerden biri çalışanların sahip olduğu çocuk sayısıdır (Sürek, 2007).

Bekar kişiler, yükümlülükleri daha az olduğu için, evlilere oranla atılgan ve cesaretli davranabilmektedirler. Bundan dolayı bekâr kişilerin bir iş değişikliği yapmaları evlilerden daha kolay olmaktadır. Bu nedenle evli çalışanlar, bekarlara göre aldıkları sorumluluklardan dolayı çalıştıkları kurumlara daha bağlı olmaktadır (Cengiz, 2000).

Hizmet süresi. İş doyumunu açısından hizmet süresinin önemi çok büyüktür. İşinde yeni olanların iş doyumları daha yüksek olmakla beraber çalıştıkları alanda kendilerini geliştiremezlerse ve işlerini ileriye taşıyamazlarsa iş doyumları azalmaktadır. Ayrıca hizmet süresi arttıkça kişiler kıdemli duruma geldikleri için iş doyumları artar (Schultz, 1990'dan akt. Güllü, 2009).

Örgütsel etmenler. İş doyumunun oluşmasında yedi etmen bulunmaktadır. Bunlar; ücret, yükselme imkanı (terfi), işin kendisi, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, yönetim ve takdirdir. Kişiler bu etmenlerin her birinde farklı seviyede doyuma ulaşmaktadırlar. Örneğin; kişiler işyerlerindeki birçok etmenden memnun olmalarına rağmen aldıkları ücret iş doyumuna ulaşamamalarına neden olabilmektedir (Duman, 2000).

İşin kendisi. İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri işin niteliğidir. İşgörene sağlanan geri bildirim ve serbestlik düzeyi, işgören açısından iki önemli güdüleme kaynağıdır (Crossman & Harris, 2006). Balcı (1985) işin içeriğinin değişimlere açık olmasının ve yapılan işte tekrarların azalmasında, işgören doyumunun artacağını belirtir.

Çalışanların, özellikle öğretmenlerin çalışma ortamlarında standart kalıplar içerisine konulmak yerine, kendisini ifade edebileceği fırsatlar verilerek, yaratıcılıklarını ortaya çıkarabileceği imkânlar sağlanmalıdır. Okul yöneticilerinin de bu çalışmayı yapan çalışanı

destekleyerek veya yeteneklerini sergileyebileceği alanlar oluşturarak ya da görevler vererek öğretmenleri desteklemeleri iş doyumunu artıracaktır (Tunacan, 2005).

Takdir. Çalıştıkları kurumda çalışanların başarılarının adaletli ödüllendirilmesi çalışanların doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Tam tersi durumda ise çalışanlarda iş doyumsuzluğu oluşacaktır (Zöğ, 2007). Bazı yöneticiler iş doyumunun verimliliği etkilediğine inanmaktadırlar. Bu kişiler iş doyumuna ulaşmış çalışanların doyuma ulaşmamış çalışanlardan daha çok emek verdiklerini, daha verimli, yenilikçi, dikkatli çalıştıklarını düşünürler (Çetinkanat, 2000).

Çalışma şartları. Çalışma şartları bir çalışan için önemli etmenlerdendir. Çalışma şartlarının iyi olması çalışanı olumlu yönde etkilemektedir. Şen'e (2008) göre çalışma koşulları, sosyal açıdan ve fiziksel açıdan güvenli iş ortamında çalışmak, çalışanın işine güvenmesini ve işine olumlu duygular sergilemesini ve iş doyumunun artmasını sağlar.

Çalışma şartlarının iyileştirilmesi için çalışma ortamının olumsuz sayılabilecek tüm unsurlardan arındırılması gerekmektedir. Ayrıca, elverişli çalışma ortamı oluşturmada havalandırma sistemi, sıcaklık ve soğukluk önemli faktörlerdendir. Çalışanların iş doyumlarını arttırmak için bu unsurların ergonomik özelliklere göre geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu sayede çalışanların motivasyonu artacak ve örgütle bütünleşmesi sağlanacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Doyumsuzluk oluşturabilecek değişkenler arasında çalışma ortamının uygun olmaması, araç-gereç eksikliği, iş yerine ulaşımın zor olması vb. etmenler yer alabilir (Başaran, 2000).

Yönetim. Yurtdışında yapılan pek çok araştırmada, öğretmenlerin karara katılımının sağlandığı yönetim biçimindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin yüksek olduğu ortaya konmuştur (Davis & Wilson, 2000). Glatfelter (2000) yaptığı çalışmada

yöneticilerin iletişim yeteneği ile çalışanların iş doyumunu düzeylerini incelemiştir. Yöneticinin iletişim yeteneği; iletişim yeterliliği ve etkileşim girişimi boyutları aracılığıyla değerlendirmiştir. Etkili iletişim kurabilen yöneticiler çalışanlarının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Çalışma arkadaşları. Çalışanın üretim etkinliklerine katılmasının oranı, önderliği benimsemesi, performans düzeyi ve işten doyum bulması, yüz yüze ilişki içinde bulunduğu kimselere bağlıdır. İşin sıkıcı ve monoton olması, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, doyumun en önemli kaynağı olabilmektedir (Balcı,1985).

Öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkileri, onların meslekî sosyalizasyonuna ve performansına önemli ölçüde etki eder. Meslektaşlarla resmi olmayan ilişkiler bireysel ve grup davranışları açısından önemlidir. Çalışanların mutluluğu için sadakat ve bağlılık önemli bir yer tutar ve bu sayede öğretmenler birbirlerine destek olup işbirliği içerisinde çalışırlar. Araştırma sonuçlarına göre birbirleriyle işbirliği içerisinde çalışan öğretmenlerin problem çözme tekniklerini kullanmada daha başarılı oldukları görülmektedir (Aydın, 2006).

Ücret. Kazançlar insanların iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir biridir. İnsanlar aldıkları ücret için, gerçekten bu ücreti hak edip etmediği, bu ücretin süreklilik taşıyıp taşımayacağını, ihtiyaç ve ihtiyaç fazlası sayılabilecek birtakım gereksinimlerini karşılayıp karşılamayacağını değerlendirirler (Hulin, Kendall & Smith, 1969). Çeşitli araştırmalar incelendiğinde ücret faktörünün çok fazla abartıldığı görülmektedir. Fakat bu ücret faktörünün önemsiz olduğu anlamına gelmemelidir (Eren, 2001)

Ücret, çalışanın işverenden aldığı her türlü maddi, manevi ve sosyal karşılığı içerir (Başaran, 2000). Adams'ın (1963'ten akt. Becerikli, 2007) kuramında, ücret farklılıklarının

performansa olan etkisini ortaya çıkarmıştır. Adams'a göre bireyin gayreti ve özellikleri gibi olgular kişinin kazdığı ücrete eşit olmadığı zaman doyumsuzluk yaşanmaktadır.

Yükselme imkanı (terfi). İş doyumunun en önemli etmenlerinden biride terfidir. Terfi, öğretmenlerde doyum sağlayan bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2001). Terfinin ne sıklıkta olduğu, adil ve yeteneğe göre yapılması, yukarıda da belirtildiği gibi önem taşır. Burada bir noktayı belirtmekte fayda vardır. Bazı çalışanlar ücrette olduğu gibi art arda terfi almak istemezler. Çünkü terfi almak beraberinde sorumluluk ve uzun süreli çalışmayı gerektirebilir. Fakat genel olarak terfi insanlara kişilik gelişimi, daha iyi ücret ve daha fazla saygınlık getirdiği için terfiye değer verirler (Locke, 1973). Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin aldıkları ücret aynı olduğundan ve terfi imkanı olmadığından belli bir zaman sonra öğretmenler işlerini rölantide yaparlar (Okumuş, 2011).

İş doyumunu kuramları. Bu kuramların ortak özelliği bireylerin davranışlarını neyin ortaya çıkardığının incelenmesidir. Bu kuramlar hangi davranışların ne şekilde ortaya çıktığını, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için nasıl hareket etmeleri gerektiğini sağlayan faktörlerdir (Özdemir, 2006).

Kapsam ve süreç kuramları olmak üzere iş doyumunu kuramları ikiye ayrılır. Kapsam kuramları motivasyonun bireyin kendisinden kaynaklandığı fikrine dayanırken, süreç kuramları insan motivasyonunun bireye dışarıdan yönelen etmenlere odaklanır (Chappell, 1995).

Kapsam kuramları. İnsanlar kendi ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda belli bir amaç ve bu amacı elde etmek için çaba harcarlar. Kapsam kuramlarının temelini oluşturan insangücü ve ihtiyaçlarını sıralama alışkanlıklarıdır (Türk, 2007).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı. Günümüzde hala günceliğini koruyan ve yaygın olarak kullanılan Amerikalı psikolog Abraham H. Maslow'un geliştirdiği, kişisel ihtiyaçların en geniş şekilde ele alındığı ve bu ihtiyaçların bir hiyerarşik içinde olduğunu öne süren kuramdır. Maslow, hiyerarşisi aşağıdan yukarıya doğru bir düzen içerisindedir. Maslow'a göre, insanlar kendinde olmayan şeyleri arzular ve sahip olmak isterler. Üst seviyedeki ihtiyacın ortaya çıkması için alt seviyedeki ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini belirtmektedir. Maslow'a göre, ihtiyaçlar kendi aralarında bir ilişki içerisindedir ve bireylerin yaşamını devam ettirebilme konusundaki önem sıralarına göre düzenlenmişlerdir. Bir gereksinim ne kadar acil ise insan bilincinde diğer gereksinimlerin o kadar önüne geçer ve karşılanmak ister. Maslow'un teorisinin temelindeki gerçek şudur; alt seviyedeki gereksinimler doyuma ulaştıkça üst seviyedeki gereksinimler ortaya çıkar. Bu gereksinimler öncelik sırasına göre aşağıdaki gibi açıklanmaktadır. Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden bahsederken 'fizyolojik', 'güvenlik', 'sosyal', 'saygınlık ihtiyacı' ve 'kendini gerçekleştirme' ihtiyacı üzerinde durmaktadır (Çetinkanat, 2000).

Özdemir, (2006) kişinin bir ihtiyacının belirli bir düzeyde karşılanmasından sonra, artık onun motive edici özelliğın ortadan kalkmasından dolayı, kişinin motive olmasının devamını sağlamak için bir sonraki daha yüksek seviyedeki ihtiyacın devreye sokulması gerektiğini savunmaktadır. Kurama göre ilk dört gereksinimde doyuma ulaşacakken bundan farklı olarak son gereksinim asla doyuma ulaşmayacaktır (Özer ve Topaloğlu, 2008).

Tablo 1'de Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin örgütlere uygulanmasına yer verilmiştir. Bu tabloda beş tane gereksinim düzeyleri bulunmaktadır. Bunlar; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirmedir. Bu düzeyler ile ilgili genel doyum etkenleri ve örgütsel etkenler verilmiştir.

Tablo 1

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin Örgütlere Uygulanması

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
1. Fizyolojik	Yiyecek, İçecek, Uyku, Cinsellik	Ödemeler, Çalışma Koşulları, Sosyal Olanaklar
2. Güvenlik	Rahatlık, Güvenlik, Süreklilik, Desteklenme	Örgütsel İmkanlar, İş Güvenliği, Güvenli Çalışma Şartları
3. Sosyal	Sevgi, İyi İlişkiler, Ait Olma	Çalışma Takımı, Arkadaşça Kontrol, Profesyonel İlişkiler
4. Saygınlık	Kendine Güven, Kendine Saygı, Statü, Prestij	Kıdem, İşten Alınan Dönüt, Sosyal Tanınma,
5. Kendini Gerçekleştirme	İlerleme, Yaratıcılık, Gelişme	Örgütte İlerleme, Anlamli Bir İş, İşte Amaçlara Ulaşma, Yaratıcılık İçin Olanaklar

(Porter ve Streets, 1991, s. 35)

Herzberg'in İkili (Çift) Etmen Kuramı. Herzberg; çalışanları özendiren, çalıştığı kuruma daha çok bağlayıp doyum sağlayan faktörleri, işin içsel yönüne ilişkin etkenler oldukları için güdüleyici (motive edici) faktörler; dışsal yönüne ilişkin etkenleri ise hijyen faktörleri olarak adlandırmaktadır. Herzberg, yetersiz olan hijyen etmenlerinin bir işte doyumsuzluğa neden olacağını ve ayrıca her şey tam olsa da doyuma ulaşamayabileceğini söyler. Herzberg'e göre bir çalışan motive ise bunun doyuma ulaştığı için olduğunu ileri sürmektedir (Eren, 2001).

İş doyumunu sağlamak için bireyleri güdüleyen etmenlerin yüksek olması gerekmektedir. Eğer eksik olursa iş doyumunu azaltacaktır. Herzberg bu kuramıyla eleştirilmiştir (Türkoğlu, 2008).

Tablo 2'de Herzberg'in güdüleyici ve hijyen faktörlerine ver verilmiştir.

Tablo 2

Herzberg'in Güdüleyici ve Hijyen Faktörleri

1. Güdüleyici Faktörler	2. Hijyen Faktörleri
İşin Kendisi Başarı, Gelişim Olanığı Sorumluluk Terfi, Onaylama	Statü, stler, Astlar, Kişiler Arası İlişkiler, Yönetim İş Yeri Politikası, İş Güvenliğı Çalışma Koşulları, zel Hayat, cret

(Okumuş, 2011, s. 47)

Diğer teorilerde olduğu gibi bu teoriye de bir takım eleştiriler getirilmiştir. Temelde çift- faktör kuramına eleştiriler iki kategoride gruplandırılmıştır:

- ✓ Çift-faktör kuramı temelde kusurludur çünkü kuramda belirsizlik ve öznellik yetersiz metodolojik uygulamalarla sonuçlanmaktadır (Eren, 2001; Bockman, 1971; Soliman 1970; House & Wigor, 1967).
- ✓ Herzberg'in deneyi bilgi temelli profesyonellerle sınırlıdır ve bulgular bütün işgücüne genellenemeyebilir (Pallaone, 1971).

Alderfer'in (ERG) Varoluş, İlgililik ve Gelişme Kuramı. Maslow'un modelinden yararlanarak bunu modern durumlara uyarlayan Alderfer üç temel ihtiyaçtan söz etmiştir (Turgut, 2010). Bunlar;

- ✓ Varolma (Existence) İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlar ile güvenlik ihtiyacı,
- ✓ Aidiyet - İlişki Kurma (Relatedness) İhtiyacı: Sosyal ilişkilerde bulunmak amacıyla başkaları ile görüşme,
- ✓ Gelişme (Growth) İhtiyacı: Kişinin kendini geliştirme, yeteneklerini artırma ihtiyacıdır.

Bu kuram Maslow'un kuramındaki gibi alt üst ilişkisi yoktur yani bir seviyeden diğerine geçme durumu aranmaz. Doyumlar birbirini etkilemez. Yani ERG kuramı ihtiyaçlar

hiyerarşisinin ters yönde de çalışabileceğine göstermektedir (Gökçe, 2001). Özdemir'e (2006) göre bu kuramın temelinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı vardır ve Maslow'un kuramının iş örgütlerine uyarlanmış biçimi olarak da tanımlanabilir.

Tablo 3'te Alderfer ve Maslow kuramlarının karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Birinci, ikinci ve üçüncü basamak olarak üçe ayrılmıştır.

Tablo 3

Alderfer ve Maslow Kuramlarının Karşılaştırılması

Kuramlar	1. Basamak	2. Basamak	3. Basamak
Alderfer	Varlık Sürdürme	İlişki	Gelişme
Maslow	Fizyolojik	Güvenlik, Sosyal	Saygınlık, Kendini Gerçekleştirme

(Akgün, Can veKavuncubaşı, 2001, s. 310).

McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı. McClelland ve arkadaşları insan ihtiyaçlarını üç gruba ayırmıştır. Bunlar, bağlılık, başarı ve güçlü olma ihtiyaçlarıdır. McClelland'a göre, bu ihtiyaçlar sosyo-psikolojik ve toplumsal açıdan da önem taşır. Ayrıca bu ihtiyaçlar, hem birey, hem de toplum yaşamında önem taşımaktadır. McClelland kuramı, bireylerin ihtiyaçlarını yaşadıkları çevrede farklı haller sonucunda hayatları boyunca elde ettikleri öğrenimlerin veya kazanımların oluşturduğu öğrenme kuramı ile bağlantılıdır (Eren, 2011).

McClelland'a göre başarı güdüsüne sahip olan insanlar zamanını en iyi değerlendirmeyi düşünen insanlardır. Yani bu kişiler başarı odaklıdır. Kişinin bağlılık ihtiyacı fazla ise ailesini ve arkadaşlarını düşünerek zaman geçirir, fakat güç kavramına sahip ise patronunun kimliği hakkında bilgiye sahiptir (Türk, 2007).

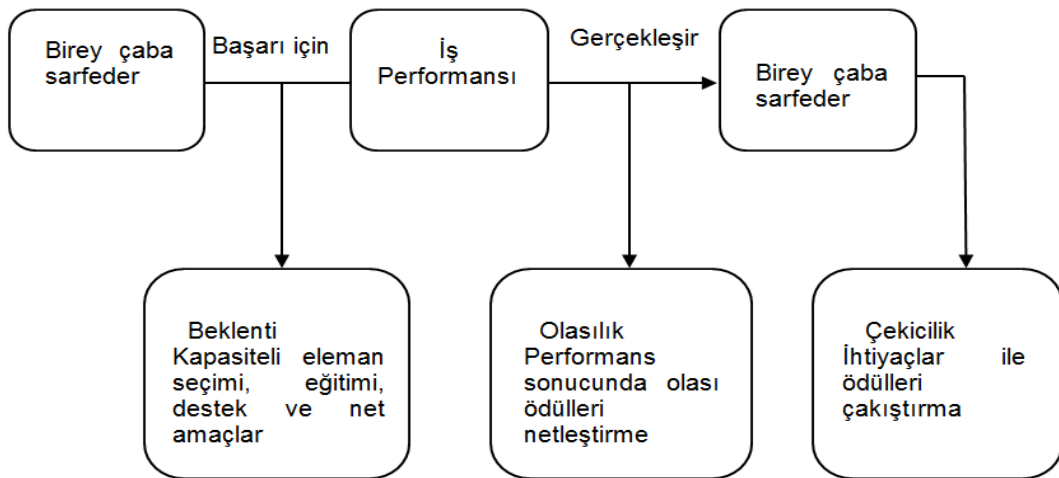
McClelland'a göre başarı güdüsü diğer güdülere göre birey ve toplumu etkisi altına almaktadır. Başarı güdüsünü harekete geçirilebilmek için bireylere çevresel ve örgütsel

imkanlar sağlanarak, yetki ve sorumluluklar verilmelidir (Eren 2001). Kişiler başarıya güdülenmişlerse başarılı olabilecekleri ve dönüt sağlayabilecekleri durumları seçerler (Çetinkanat, 2000).

Süreç kuramları. Süreç kuramları davranışın baştan sona tüm faaliyetlerinde yer alan değişkenleri açıklar. Ayrıca bu kuramlar bireysel farklılıkların güdülenmedeki önemine de yoğunlaşmışlardır (Eren, 2001). Süreç kuramları kişilerin ihtiyaçlarının yanında güdülenmeyi sağlayan psikolojik süreçlerdir. Bu kuram bilişsel kuram olarak da adlandırılmaktadır (Günbayı, 2001).

Vroom'un Beklenti Kuramı. Bireyler çalışmalarını ile ilgili ödüllere değer verirler. Bunun için harcaacakları çaba, işi başarma ve ödülü elde etme arasında beklentiye neden olmaktadır. Vroom (1964) bireylerin çalışma şartları altında davranışlarının nasıl şekilleneceği veya bu davranışların ne şekilde ortaya konulması gerektiği üzerine çalışmalar yapmıştır. Vroom'a göre, bireylerin belli koşullar altında tutumlarının bir beklenen değeri vardır. Beklenen değer ile onu çalışmaya iten gücün büyüklüğü eşittir (Özdemir, 2006).

Vroom'un beklenti kuramı aşağıdaki gibidir (Altuğ, 1997):



Şekil 1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Bu model, başarının belirli ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonu olarak tanımlanmıştır. Bu kuram, örgütsel davranışların nedenleriyle ilgili hipotezler sunmuştur. Varsayımları şöyle sıralanabilir (Eren, 2001):

- ✓ Kişisel özellikler ve çevresel koşullar, bireyin davranışının ortaya çıkmasında belirleyici olan faktörlerdir.
- ✓ Bireylerin ihtiyaçları, istekleri ve amaçları birbirinden farklıdır. Bu yüzden beklenen ödülden farklılaşır.
- ✓ Bireyler istedikleri ödüllere ulaşabilmek için davranış biçimlerini algılarına göre değiştirmelidirler.

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Kuramı. Vroom'un beklenti kuramında değerliliğin belirlenmesi, çaba ile motivasyon arasındaki ilişkiye bağlıdır. Bireyler, çalışacakları işleri seçerken, onlara yeterli olan bazı özelliklere veya yeteneklere göre tercih yaparlar, ancak yeterli bilgiye sahip olmayabilirler. Bu yüzden Porter ve Lawler, Vroom'un Beklenti Kuramı'nı biraz daha geliştirmişlerdir ve bunu ikiye ayırmışlardır. Birincisi kişinin kendisini, başarıları açısından değerlendirmesi ve sonucunda ulaştığı doyumu ödüllendirmesidir. İkincisi ise kurumlarda yaşanan rol çatışmalarının çaba ve başarıları olumsuz etkilemesidir (Eren, 2001).

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Kuramı ve Vroom Beklenti Kuramı'nı güdülenme için kullanmak isteyen yöneticiler aşağıdaki hususlara dikkat etmelidir (Koçel, 2001):

- ✓ Personel eğitim ve yetiştirilmeye tabi tutulmalıdır.
- ✓ Rol çatışmaları aza indirilmeye çalışılmalıdır.
- ✓ Aynı seviyedeki personelin aldıkları ödül tutarına dikkat edilmelidir.

- ✓ Kişileri, önem verdiği türde ödüllendirilmelidir.
- ✓ Değişiklik için personeli izlemeli performans ve ödül arasındaki ilişkiye dikkat edilmelidir.

Adams'ın Eşitlik Kuramı. Eşitlik kuramına göre kişiler verdikleri emeğin karşılığını ücret veya psikolojik olarak talep etmektedirler (Okumuş, 2011). İşgören, işyerine sağladığı katkıları ile işyerinden sağladığı kazançlar arasındaki oranı, örgütteki diğer işgörenlerin katkıları ve kazançları ile karşılaştırmaktadır. Bunun sonucunda, eşitsizlik durumu oluşabilmektedir. Eşitsizlik durumunda, işgören önce kendi ödülleri ve kazançlarını yükseltmek için çaba sarf etmektedir. Kazançlarını arttırmayı başaramazsa, işyerine sağladığı katkıları azaltma yoluna gidebilir (Türk, 2007).

İşgörenin emeğine karşılık örgütten aldıklarını, kendisiyle denk olarak düşündüğü diğer çalışanlarınkine kıyasla az bulması sonucu denk olmadığı duygusu oluşur. Bazen de oluşan bu duygu, işgörenin kendisine verileni çok bulmasıyla oluşabilir (Başaran,2008).

Bireyin bazı davranışları bireylerin dengesizliğini azaltabilir. Bu davranışların bazıları şunlardır (Koçel, 2001):

- ✓ Ücret değişikliği,
- ✓ Ödüllendirme,
- ✓ Eşitliğin sağlanması,
- ✓ İş değişikliği,

Edwin Locke'un Amaç Kuramı. Amaç kuramına göre kişinin işini iyi ve verimli yapması için işin sade ve anlaşılır olması gerekir. Kişinin işine odaklanması için ona bir hedef verilmelidir. Hedef kişinin motivasyonunu arttırıp daha istekli ve verimli çalışmasını sağlar. Kişinin belirlediği amaçlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Eren, 2001):

- ✓ Açık ve anlaşılır olması,
- ✓ Kişiyi zorlaması,
- ✓ Kişinin örgütte daha istekli ve daha azimli çalışmasını sağlaması,

Özdemir'e (2006) göre kişinin performansı ve güdülenmesi arasındaki ilişki kişinin amaçlarına ulaşabilme derecesi ile açıklanabilir. Hedefleri yüksek olan kişiler çalışma hayatında daha fazla emek sarf etmekte ve işlerini daha iyi yapmaktadırlar.

İş doyumu alt boyutları. Bu çalışmada ele alınan iş doyumu alt boyutları; "yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personeldir."

Yönetim biçemi. "Yönetim biçemi, yöneticinin örgütün amaçlarını yerine getirmek için görev davranışı ile işgörenlerle kurduğu etkileşimsel ilişkinin ortaya çıkarttığı davranış örüntüsüdür. Üst yöneticiler tarafından ast yöneticiler, yönetim biçemlerini örgütün yönetim tarzına uyum sağlamak zorunda bırakılırlar. Ama yönetim biçemi, yöneticiye özgü yönetsel tutumlar olduğundan, yöneticiden yöneticiye farklılık gösterir" (Başaran, 2000, s. 74-75).

Çalışma olanakları. "Yapılan işin örgütte verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve öğrenmenin sağlanması için gerekli ekipman, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla; sosyal imkanlar (kantin, yemekhane, spor ve dinlenme) ile ulaşım gibi temel ihtiyaçları karşılayabilecek koşulların yeterliliği çalışma olanaklarının kapsamındadır" (Çetinkanat, 2000, s. 53). İşgörenin iş doyumunun oluşmasında verimlilik ve performans olumlu sonuçlar verebildiği gibi çalışma ortamının sahip olduğu özellikler de işgörenin işini güdülenmiş olarak ve motive bir şekilde yapmasında belirleyici olmaktadır. Çalışma şartlarının yetersiz olması işgörenin iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Yılmaz, 2014).

Gelişme ve yükselme olanakları. “Örgütte işgörenin yeteneklerini kullanabilmesi ve geliştirebilmesi, işini isteyerek yapması ve işinde yükselme isteği gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gelişme ve yükselme olanakları kapsamındadır” (Çetinkanat, 2000, s. 53). Çalışanlar işlerinde yükselmek isterler. Zaman geçtikçe çalışanlar deneyim kazanırlar ve işlerinin monotonluktan çıkmasını isterler. Görev ve sorumluluklarının artmasını beklerler. Yükselme imkanı olmayan öğretmenlerin iş doyumunda azalma gözebilir (Eren, 2000).

İş arkadaşları. “İşgörenlerin çalışma takımlarının yapısı veya çevresi iş doyumunda önemli faktörlerden biridir. Samimi, takım arkadaşlarını destekleyen çalışanların iş doyumları orta düzeydedir. Birbirlerine yardımcı olan, destekleyen, ekip çalışması içinde olan işgörenlerin oluşturduğu ortamda iş doyumunu olumlu yönde etkilenmektedir. İş arkadaşları ile uyum içinde olan işgörenler işlerini sevmeseler bile mutlu olurlar ve yaptıkları işlerden zevk alarak işlerini yerine getirirler” (Özkalp ve Kırel, 2001, s. 132).

Fiziksel ortam. Fiziksel koşulların yetersiz olması, çalışanlar için tehlike arz etmesi iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İyi çalışma imkanı olan örgütler, hem çalışanın temel ihtiyaçları açısından hem de işini verimli bir şekilde yapması açısından önem taşımaktadır (Erdoğan, 1996). “İşgörenler fiziksel koşulların (yeterli ışık, havalandırma, güvenlik, gürültüden arındırılmış vb.) yeterli olduğu işlere değer verirler ve böyle işyerlerinde çalışmak isterler.” (Başaran, 2000, s. 220).

Ücret ve personel. “Örgütte yapılan iş karşılığında elde edilen ücret ile işin yapılabilmesinde gerekli memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yeterliliğidir” (Çetinkanat, 2000, s. 54). Ücret, işgörenlerin hayat standartlarını ve iş doyumlarını etkileyen en önemli çalışma motivasyonları arasındadır. Ücret, işgörenin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve yaşadığı toplumda saygın bir rolü olmasında etkilidir (Keser, 2009).

Öğretmenlerde İş Doyumu

Eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmenlerdir. İş doyumuna ulaşan öğretmenlerin verimliliği artmaktadır. Öğretmenlerin verimli bir eğitim sunamamasının nedenlerinden biri iş doyumlarının düşük olmasıdır. Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması onların öğrencilerini akademik, sosyal ve kişisel açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar (Mumcu, 2014).

Öğretmenlik hem zihinsel olarak hem de fiziksel olarak sağlıklı ve dinç olmayı gerektirir. Bir okulun en önemli parçalarından biri istinasız öğretmenlerdir. Öğretmenin insan yaşamı üzerindeki etkisi, her dönemde vurgulanmıştır. Öğretmenlerin okulda verimli olup öğrencileri için performanslarının iyi olması eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi için önemli rol oynar (Günbayı ve Tokel, 2012).

Meslek grupları arasında öğretmenler daha stresli ortamlarda çalışmaktadır. Nedenleri arasında eğitim-öğretim içerisinde çatışmaların fazla olması, öğrencilerle disiplin problemleri yaşamaları, kalabalık sınıflar ve fiziki koşulların kötü olması, ücretlerin az olması, toplum tarafından eleştirilen grupta olunması gibi sorunlar yer almaktadır. Sorunlar neticesinde tükenmişlik sendromunun ortaya çıkması, kaygı ve stresin artması, dolayısıyla iş performansının düşmesi, fiziksel ve ruhsal bozulmalar oluşmaktadır. Dolayısıyla bu sıkıntıların eğitim yaşantısına, öğrencilere, ebeveynlere ve bütün bireylere yansımaları kaçınılmazdır (Celep, 2003).

Bireyler iş yerlerinde beklentileri karşılandığında yani moral, güdülenme ve iş doyumları yükseldiğinde daha gayretli ve başarılı olmaktadır. Eğitim kurumlarında kendini iyi yetiştiren öğretmenler daha verimli olacak ve öğrencileri daha iyi yetiştireceklerdir. Öğretmenlerin verimli olması, her zaman işlerini iyi yaptıklarını göstermez. Bireyler

kendilerini ne kadar iyi eğitirse eğitsin veya iyi bir eğitim almış olsunlar, gelecekte mesleki yaşantılarında başarı ve verimi, motivasyonlarına ve çalışma isteğine göre şekillenecektir. Kişilerin mesleğe başladığında ve devam eden yıllarda güdülenmesinin ve moralinin yüksek olması iş doyumunun var olmasını sağlamaktadır (Kunt ve Uras, 2006).

“Sosyal Bilimler Alıntı İndeksi (Social Sciences Citation Index [SSCI])” bünyesinde yer alan dergilerde iş doyumuna yönelik 1981 ile 2001 yılları arasında toplam 1.168 makale yer almıştır. Bu makalelerin 68 tanesi öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik çalışmalardan oluşmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda öğretmenlerin öğrencilerle iletişimlerinden dolayı ve öğrencilerin eğitim öğretim için yapılması gerekenleri kendilerinin karşılamaya çalışmaları öğretmenlerde iş doyumunun azaldığını göstermektedir. Bunlara neden olarak; stresli ortamda bulunmaları, kendilerini mesleki açıdan geliştirememeleri, işiyle ilgili ihtiyaçlarının karşılanamaması gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilir. Bunlara ek olarak artan iş yükü, mesleki yeterlilik endişesi, sınıftaki öğrenci sayısının fazlalığı, öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap verememe gibi stres bazlı ve yaşadığı psikolojik yıpranma gibi etmenler öğretmenlerin işiyle ilgili doyumsuzluğunu arttırmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001).

Öğretmen İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmaların İncelenmesi

Yurt içinde yapılan çalışmaların incelenmesi. Çetinkanat’ın (2000) “Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu” adlı çalışmasında araştırma örneklemini “İzzet Baysal Üniversitesi’nin ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nin Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde” görevli 322 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile kıdemleri ve yaşları arasında “yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları ile fiziksel ortam” alt boyutlarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Eğitim durumları arasından ise, anlamlı farklılık “fiziksel ortam, çalışma olanakları ile gelişme ve yükselme olanakları” boyutlarında gözlenmiştir. Bu

çalışmada kıdem, yaş ve eğitim durumları değişkenleri arttıkça doyumsuzluğun azaldığı gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıların cinsiyetlerine göre, “ücret ve personel ile gelişme ve yükselme olanakları ”alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ortaya konulmuştur. Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla yüksek doyum sağlamışlardır. Ücret ve personel alt boyutunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha fazla doyuma ulaşmışlardır. Medeni duruma göre ise çalışma olanakları ve iş arkadaşları alt boyutlarında öğretim elemanları benzer doyum algılamışlardır. Ücret ve personel alt boyutunda evli öğretmenler bekar öğretmenlere oranla düşük doyum ulaşmışlardır.

Taşdan ve Tiryaki'nin (2008), “Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması” adlı araştırmasının örneklemini Trabzon'da bulunan on iki farklı ilköğretim okulunda görev yapan 151 öğretmendir. Bu araştırma neticesinde cinsiyet, kıdem ve mezun olunan okul türü değişkenleri açısından öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı çalışmada okulların türü (özel/kamu) açısından ise öğretmenlerin görüşlerinin farklılaştığı görülmüştür.

Deniz ve Kumaş'ın (2010), “Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi” adlı araştırmanın örneklemini İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki yer alan; yirmi iki ilköğretim okulu, dört genel lise, iki Anadolu lisesi, sekiz meslek lisesinde çalışan 397 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini hangi değişkenlerin etkilediğini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın sonucunda kadın öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yaş değişkeninin öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği görülmektedir.

Özcan'ın (2013) “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu” adlı araştırmasının örneklemini Niğde'de görev yapan 378 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma

neticesinde yaş ve kıdem değişkenleri açısından iş doyumları anlamlı farklılık göstermemektedir fakat branş ve öğrenim durumu değişkenleri bakımından anlamlı farklılık görülmektedir.

Ekşi (2013), “Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların iş doyumunu” adlı araştırmasında İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce okutmanların içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının bireysel değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma, İstanbul’da bulunan 9 devlet ve 33 vakıf üniversitesinde görev yapan 263 İngilizce okutman üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, “Minnesota İş Doyum Ölçeği’nin” kısa formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma neticesinde, okutmanların iş doyum düzeylerinin yüksek olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, okutmanların cinsiyet, medeni ve eğitim durumları değişkenleri ile iş doyumları arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak, 41 ve üzeri yaş grubu okutmanların iş doyum düzeyi, daha genç okutmanlardan; 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan okutmanların iş doyum düzeyi 1-5 yıllık mesleki kıdemi olanlardan; halen çalışmakta oldukları üniversitedeki hizmet süreleri 11 yıl ve üzeri olan İngilizce okutmanların iş doyum düzeyleri daha az çalışma yılı olan okutmanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Yurt dışında yapılan çalışmaların incelenmesi. Hannum ve Sargent (2003), “Öğretmenleri mutlu tutmak: Kırsal Çin’de ilköğretim öğretmenleri arasında iş tatmini” adlı araştırmasının örneklemini Çin’in Gansu şehrinin ilçelerindeki 2000 çocuğun, anne, babaları ve okul öncesi öğretmenleri ile 1003 ilköğretim okulu öğretmeni, 128 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırma neticesinde, genç öğretmenlerin yaşı fazla olan öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu, eğitim düzeyi daha yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha fazla olduğu, erkek öğretmenlerin de kadın öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür.

Crossman ve Harris (2006), İngiltere’de öğretmenler üzerine yaptıkları “Ortaokul öğretmenlerinin iş tatmini, eğitim yönetimi, yönetim ve liderlik” adlı araştırmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin okul türlerine göre anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Bağımsız yönetimli okullarda çalışan öğretmenlerin, vakıf okullarında çalışan öğretmenlere göre iş doyumu algıları daha fazla çıkmaktadır. Araştırmaya göre kıdem, yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerde iş doyumu algıları anlamlı farklılık çıkmamıştır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları algılarının da anlamlı farklılık görülmüştür.

Mahmood’un (2011) “Lise öğretmenlerinin iş doyumu: Kentsel ve kırsal okullarının karşılaştırmalı bir cinsiyet analizi” adlı araştırmasının örneklemini Pakistan’da devlet okulunda görev yapan 192 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı iş doyumu ile öğretmenlerin cinsiyet ve okul türleri değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın neticesinde öğretmenlerin iş doyumu incelendiğinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla iş doyumları daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Okul türü değişkeninin iş doyumunu etkilemediği görülmüştür.

Matsuoka (2015) Japonya’da yaptığı araştırmasında “Okullar arası farklılık öğretmenlerin iş doyumunu etkilemekte midir?” ve “Öğretmenlerin öz yeterliliklerinin iş doyumuna üzerindeki etkisi okullara göre farklılaşmakta mıdır?” sorularına cevap aramıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunun okul içi verimliliği etkilediğini, mutlu öğretmenin öğrencilerin istikrarını yükselttiğini ve daha iyi eğitimsel sonuçlar alınabildiğini söylemiştir. Yine öğrencinin sınıf içindeki başarısını direkt olarak etkileyen öğretmenlerin zaman baskısı, disiplin konuları sebebiyle yüksek seviyede stres ve endişe yaşadıklarını ortaya koymuştur. Sonuç olarak; öğretmenlerin kendi öz yeterliliklerinin iş doyumları üzerinde etkili olduğunu söylemiştir.

Bölüm III: Yöntem

Bu bölüm araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve uygulandığı örneklem, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması süreci ve verilerin nasıl analiz edildiği ile ilgili bilgilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, İzmir ilinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

“Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkisel tarama modeli ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve ya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2007, s. 77-79).

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında İzmir ili ve ilçelerinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde çalışan kültür ve meslek öğretmenleri oluşturmaktadır. Mesleki eğitim merkezlerindeki sistemde meslek öğretmenleri belli günler okulda belli günler de işletmelerde görev aldıkları için tüm öğretmenlere ulaşmak zor olacağından yansız bir örneklem alınması için çalışılmıştır.

İzmir İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden alınan izinler doğrultusunda belirlenen mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan araştırmaya katılan 224 öğretmenden 177 istekli

öğretmen bu araştırmanın örnekleminde yer almaktadır. Bu okullar Bornova, Menemen, Karabağlar, Çiğli, Ödemiş, Torbalı ve Seferihisar ilçelerinde bulunmaktadır. Bu okullarla ilgili olarak öğretmenlerin okullara göre dağılımı, cevaplanan veri toplama aracı sayıları, veri toplama aracı dönüş yüzdesi, değerlendirmeye alınan veri sayısı ve değerlendirmeye alınan veri toplama aracı yüzdesi tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

İzmir İlinde Bulunan Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımları

Okul İsimleri	Dağıtılan Veri Toplama Aracı Sayısı	Dönen Veri Toplama Aracı Sayısı	Veri Toplama Aracı Dönüş Yüzdesi (%)	Değerlendirmeye Alınan Veri Toplama Aracı Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Veri Toplama Aracı Yüzdesi (%)
1 Menemen Erdiñç-Ahmet Cengiz MESEM	32	32	100.00	32	100.00
2 Bornova MESEM	82	70	85.36	70	100.00
3 Karabağlar MESEM	23	20	86.95	20	100.00
4 Çiğli Atatürk Organize Sanayi Bölgesi MESEM	25	20	80.00	20	100.00
5 Torbalı MESEM	25	15	60.00	15	100.00
6 Ödemiş MESEM	22	10	45.45	10	100.00
7 Seferihisar 11 Eylül MESEM	15	10	66.66	10	100.00
Toplam	224	177	79.01	177	100.00

Örneklem grubuna ilişkin özellikler. Örneklem grubunun kişisel özellikleri cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul türü ve öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri açısından aşağıdaki şekilde incelenecektir.

Tablo 5’te görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yüzde 48’i, 85 kişiyle kadın öğretmenlerden, yüzde 52’si, 92 kişiyle erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Öğretmenlikte genel olarak kadın öğretmen sayısı fazlayken mesleki eğitim merkezlerinde bu durum tersi olmuştur. Okul türleri, öğretmenlerin kendileri tarafından tercih ettikleri kurumlar olduğundan kadın öğretmenler bu eğitim kurumlarını tercih etmemiş olabilirler. Erkek öğretmen sayısından daha fazla olmasının diğer sebebi mesleki eğitim merkezleri daha çok teknik derslerden oluşmasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	85	48.00
Erkek	92	52.00
Toplam	177	100.00

Tablo 6 incelendiğinde çalışma örneklemine alınan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımlarının; yüzde 10.2'sinin 30 ve daha az yaş aralığında, yüzde 30.5'inin 31-40 yaş aralığında, yüzde 39.5'inin 41-50 yaş aralığında, yüzde 19.8'inin 51 ve daha üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yoğun olarak (70 kişi) 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	f	%
30 ve daha az	18	10.20
31-40	54	30.50
41-50	70	39.50
51 ve daha üzeri	35	19.80
Toplam	177	100.00

Tablo 7 incelendiğinde çalışma örneğine alınan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımlarının; yüzde 81.9'u ile 145 evli öğretmen ve yüzde 18.1'i ile 32 bekar öğretmenden oluştuğu görülmektedir. Çoğunluk evli öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 7

Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum	f	%
Evli	145	81.90
Bekar	32	18.10
Toplam	177	100.00

Tablo 8 incelendiğinde çalışma örneğine alınan öğretmenlerin mezun olduğu okul türüne göre dağılımlarının; yüzde 14.7'si ile 26 kişi eğitim enstitüsü/eğitim yüksekokulu mezunu, öğretmenlerin yüzde 37.9'u ile 67 kişi teknik eğitim fakültesi mezunu, yüzde 34.5'i ile 61 eğitim fakültesi mezunu ve yüzde 13.0'ı ile 23 ise diğer fakültelerden mezun öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Tablo 8'e bakıldığında teknik eğitim fakültesinden mezun öğretmenlerin mesleki eğitim merkezlerini tercih ettikleri söylenebilir. Mesleki eğitim merkezlerinde genellikle teknik alanlarda eğitim verildiğinden teknik eğitim fakültesinden mezun öğretmenler bu okul türünü tercih etmiş olabilirler.

Tablo 8

Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Dağılımları

Mezun Olduğu Okul Türü	f	%
Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	26	14.70
Teknik Eğitim Fakültesi	67	37.90
Eğitim Fakültesi	61	34.50
Diğerleri	23	13.00
Toplam	177	100.00

Tablo 9 incelendiğinde çalışma örneklemine alınan öğretmenlerin, öğretmenlikteki toplam hizmet yılına göre dağılımlarının; yüzde 12.4'ü ile 22 kişi 5 yıl ve daha az, yüzde 16.4'ü ile 29 kişi 6-10 yıl arası, yüzde 11.3'ü ile 20 kişi 11-15 yıl arası, yüzde 24.3'ü ile 43 kişi 16-20 yıl arası ve yüzde 35.6'sı ile 63 kişi 21 yıl ve üzeri öğretmenlik yapmış olan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. İzmir ili ve ilçelerine bakıldığında mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin çoğunluğu yüzde 35.6 ile 21 yıl ve daha üzeri meslekte hizmet vermiş öğretmenlerde oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaş dağılımı yüzde 39.5 ile 41-50 yaş aralığında yoğunlaştığından öğretmenlerin öğretmenlikteki hizmet yılı yüksek çıkmış olabilir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımları

Öğretmenlikteki Toplam Hizmet Yılı	f	%
5 yıl ve daha az	22	12.40
6-10 yıl	29	16.40
11-15 yıl	20	11.30
16-20 yıl	43	24.30
21 yıl ve daha üzeri	63	35.60
Toplam	177	100.00

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada; mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla öğretmenlerin görüşlerine ulaşabilmek için 2 bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. İlk bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde iş doyumuna ilişkin verilerin toplandığı 32 maddeden oluşan Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen 'İş Doyum Ölçeği' kullanılmıştır. İş Doyumu Ölçeği'nin araştırmada kullanılabilmesi için gerekli izin Prof. Dr. Ayşe Canan Çetinkanat ile

telefonla irtibata geçilmiş ve e-posta yoluyla gerekli izin alınmıştır. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10

İş Doyumu Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Anket Soru Numaraları	Madde Sayısı
Yönetim Biçemi	19,23,14,18,11,13,6,22,29,27	10
Çalışma Olanakları	30,32,31,25,26,24	6
Gelişme ve Yükselme Olanakları	28,8,5,4,1	5
İş Arkadaşları	9,12,15,16,17,20,21	7
Fiziksel Ortam	2,3	2
Ücret ve Personel	7,10	2

(Çetinkanat, 1995).

Verilerin toplanması. Verilerin toplanması için izlenen yol aşağıdaki gibidir;

- ✓ Literatür tarama: Mesleki eğitim merkezi ve iş doyumu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, yazılı ve basılı kaynaklar incelenmiştir. Bu araştırma ile bağlantısı olan kaynaklar kavramsal çerçevede verilmiştir.
- ✓ Ölçme aracını belirlemek için çeşitli ölçekler incelenmiştir. İnceleme sonucunda araştırmada Çetinkanat tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.
- ✓ Ölçme aracından elde edilen veriler alt problemlere dayalı olarak gruplandırılmıştır. Bunlar; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılıdır.
- ✓ Verileri değerlendirme ve sonuçlandırma: Veriler SPSS.23 paket programından yararlanılarak istatistiksel analizler yapılmıştır. Buna dayalı olarak bulgular ve sonuçlar oluşturulmuştur.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri anket tekniği ile toplanmıştır. Veri toplama aracı hazır hale geldikten sonra İzmir ili ve ilçelerinde bulunan okullarda örneklem kapsamındaki okullarda uygulanmıştır. Veri toplama aracının kullanılabilmesi için 28.11.2017 tarihinde izin çıkmıştır. Bu tarih itibari ile mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlere veri toplama aracı dağıtılmıştır. Verilerin toplanması iki ay sürmüştür. Sonuçların objektif olabilmesi için veri toplama aracı, gönüllü öğretmenler tarafından cevaplanmıştır.

Veri toplama aracında iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılı) yer almaktadır. İkinci bölümde ise iş doyumuna ilişkin altı alt gruptan (Yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, ücret ve personel, fiziksel ortam) oluşan 32 soru yer almıştır. Bu ifadelerin her birinde “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde eşit aralıklı ölçek kullanılmıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Uygulanan veri toplama aracının güvenilirliği SPSS.23 paket programı kullanılarak ölçülmüştür. Uygulanan veri toplama aracının güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) $\alpha=0.92$ olarak bulunmuştur.

Araştırmaya verilen cevaplar betimsel istatistikler çerçevesinde analiz edilmiştir. Değişkenlere göre verilen cevapların anlamlılık düzeyi gruplar arası ilişkiyi ölçen istatistikler ile değerlendirilmiştir. Örneklem grubun iş doyumuna yönelik hazırlanan veri toplama aracına verdikleri cevaplardan elde edilen veriler 4-1 derecelendirme ölçeğinde bilgisayar ortamına aktarılarak, SPSS 23.0 programı kullanarak frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, mezun oldukları okul türüne ve öğretmenlikteki hizmet yılına göre görüş farklılıklarını bulabilmek için bireylerin demografik verileri frekans analizi ile belirlenmiştir. Frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) hesaplanmıştır. Öğretmenlerin verdiği cevaplar doğrultusunda SPSS 23.0 paket programı kullanılarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için “Normallik Testi” yapılmıştır. Büyüköztürk, Çokluk Bökeoğlu ve Köklü (2006)’ye göre ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu durumlarda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, bu değerlerin -2 ile +2 aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (George & Mallery, 2006). Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde -2 ile +2 aralığındadır. Veriler normal dağılım göstermektedir. Normal dağılım sonucunda analizlerde “Parametrik” testler uygulanmıştır. Ölçek puanları ile katılımcıların demografik verilerindeki gruplar arasında farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için “Bağımsız Gruplar için t-testi” ve “One-Way ANOVA” testleri kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farkın belirlenebilmesi için anlamlılık değeri olan $p < 0.05$ baz alınarak yorumlamalar yapılmıştır. Post Hoc menüsünden Tukey testi seçilerek anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu analiz edilmiştir.

Bölüm IV: Bulgular

Bu bölümde, istatistiksel çözümler sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır.

Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Bu alt başlıkta öğretmenlerin iş doyumuna ait bulgular altı alt boyutta toplanmıştır. Her boyuta ilişkin görüşler beş değişken açısından istatistiksel çözümler ile değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlara ilişkin bulgular. Bu alt başlıkta öğretmenlerin iş doyumunu altı alt boyutta toplanmıştır. Her alt boyut ayrı ayrı incelenmiştir. Alt boyutta bulunan ifadelerle öğretmenlerin görüşlerine ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmalar verilmiştir.

Boyut1: Yönetim Biçemi

Boyut2: Çalışma Olanakları

Boyut 3: Gelişme ve Yükselme Olanakları

Boyut 4: İş Arkadaşları

Boyut 5: Fiziksel Ortam

Boyut 6: Ücret ve Personel

Yönetim biçemi alt boyutuna ilişkin bulgular. Tablo 11 incelendiğinde yönetim biçemi alt boyutuna ait on soru sorulmuştur.

Tablo 11

Yönetim Biçemi Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları

Yönetim Biçemi	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		N=177	
	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	s.s.
6. Okulda, görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar	51	28.8	80	45.2	37	20.9	9	5.1	2.98	0.84
11.Okuldaki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum.	58	32.8	69	39.0	44	24.9	6	3.4	3.01	0.85
13.Mesleğime okulda değer verildiğine inanıyorum.	33	18.6	92	52.0	46	26.0	6	3.4	2.86	0.75
14.Okuldaki yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum.	50	28.2	89	50.3	37	20.9	1	0.6	3.06	0.72
18.Okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.	29	16.4	77	43.5	57	32.2	14	7.9	2.68	0.84
19.Okulda, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.	43	24.3	105	59.3	23	13.0	6	3.4	3.05	0.71
22.Okulda, bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.	30	16.9	85	48.0	47	26.6	15	8.5	2.73	0.84
23.Okuldaki yöneticiler, yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerimi dikkate alırlar.	33	18.6	95	53.7	40	22.6	9	5.1	2.86	0.77
27.Okuldaki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler.	55	31.1	102	57.6	19	10.7	1	0.6	3.19	0.64
29.Okulda, görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır.	47	26.6	94	53.1	32	18.1	4	2.3	3.04	0.73

Tablo 11 incelendiğinde en yüksek değer ($\bar{x}=3.19$) “Okuldaki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler.” ifadesidir. Öğretmenlerin kendilerini yöneticiler tarafından güvenilir hissetmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemiş olabilir. Öğretmenler “Okuldaki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum.” ifadesine yüzde 32.8 ile “kesinlikle katılıyorum” demişlerdir. “Okulda, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım

var.” ifadesine yüzde 59.3 ile “katılıyorum” seçeneğini tercih etmişlerdir. “Okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.” ifadesine yüzde 32.2 ile “katılmıyorum” diyerek öğretmenlerin okul işlerinde fikirlerinin alınmadığını belirtmişlerdir. “Okulda, bana danışılmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.” ifadesine yüzde 8.5 ile öğretmenler okulda işleri dışında başka görevler verildiğini belirtmişlerdir. En düşük değer ise ($\bar{x}=2.68$) “Okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.” ifadesidir. İş doyumunu alt boyutu olan yönetim biçimi öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olması için önemli bir yere sahiptir. Yöneticilerin işlerini iyi yapması, öğretmenlere değer vermesi, onlara inanmaları ve mesleklerini iyi yapabildiklerine inanmaları iş doyumunu arttırıyor olabilir.

Çalışma olanakları alt boyutuna ilişkin bulgular. Tablo 12’de iş doyumunun çalışma olanakları alt boyutuna ait altı soru bulunmaktadır.

Tablo 12

Çalışma Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları

Çalışma Olanakları	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		N=177	
	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	s.s.
24.Okula geliş-gidiş olanakları yeterlidir.	41	23.2	90	50.8	30	16.9	16	9.0	2.88	0.86
25.Okulda, spor ve dinlenme olanakları yeterlidir.	16	9.0	52	29.4	69	39.0	40	22.6	2.25	0.90
26.Okuldaki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir.	19	10.7	73	41.2	55	31.1	30	16.9	2.46	0.89
30.Okulumuzun kütüphanesi yeterlidir.	20	11.3	35	19.8	82	46.3	40	22.6	2.20	0.91
31.Okuldaki araç ve gereçler yeterlidir.	18	10.2	62	35.0	70	39.5	27	15.3	2.40	0.86
32.Okuldaki bilgisayar olanakları yeterlidir.	30	16.9	73	41.2	54	30.5	20	11.3	2.64	0.89

Tablo 12’de en yüksek değer ($\bar{x}=2.88$) “Okula geliş-gidiş olanakları yeterlidir.” ifadesidir. Bu ifadeye yüzde 23.2 ile 41 kişi “kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretlemişlerdir. Öğretmenler için okula geliş gidiş olanaklarının yeterli olduğunu söylenebilir. Tablo 12’de en düşük değer ($\bar{x}=2.20$) “Okulumuzun kütüphanesi yeterlidir.” ifadesidir. Yüzde 43.6 ile 82 kişi bu ifadeye “katılmıyorum” demişlerdir. Mesleki eğitim merkezlerinde çalışma olanakları incelendiğinde kütüphanelerin yetersiz olduğu söylenebilir. Çalışma olanakları öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen önemli bir boyuttur. Temel ihtiyaçlarında bulunduğu bu boyut ne kadar yüksek olursa iş doyumunun da o kadar yüksek olacağı söylenebilir.

Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin bulgular. Tablo 13’te iş doyumunun gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ait beş soru bulunmaktadır.

Tablo 13

Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları

Gelişme ve Yükselme Olanakları	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		N=177	
	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	s.s.
1. Okuldaki işimi gerçekten severek yapıyorum	91	51.4	76	42.9	9	5.1	1	0.6	3.45	0.62
4. Okuldaki görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.	51	28.8	91	51.4	30	16.9	5	2.8	3.06	0.75
5. Okuldaki görevim, yeteneklerim (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor.	29	16.4	71	40.1	61	34.5	16	9.0	2.64	0.86
8.Okulda, geleceğimin olacağına inanıyorum	25	14.1	68	38.4	63	35.6	21	11.9	2.55	0.88
28.Okulda, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.	28	15.8	65	36.7	64	36.2	20	11.3	2.57	0.89

Tablo 13 incelendiğinde en yüksek değer ($\bar{x}=3.45$) “Okuldaki işimi gerçekten severek yapıyorum” ifadesidir. Öğretmenlerin yüzde 51.4’ü ile 91 kişi “kesinlikle katılıyorum” seçeneğini tercih ederken sadece 1 kişi “kesinlikle katılmıyorum” ifadesini tercih etmiştir. En düşük değer ise ($\bar{x}=2.55$) ile “Okulda, geleceğimin olacağına inanıyorum” ifadesidir. Öğretmenlerin yüzde 11.9’u ile 21 kişi “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğini seçmişlerdir. “Okulda, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.” ifadesine yüzde 36.2 ile 64 kişi “katılmıyorum” demişlerdir. “Okuldaki görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.” sorusuna yüzde 51.4 ile 91 kişi “katılıyorum” demişlerdir.

İş arkadaşları alt boyutuna ilişkin bulgular. Tablo 14’te iş doyumunun iş arkadaşları boyutuna ait yedi soru bulunmaktadır.

Tablo 14

İş Arkadaşları Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları

İş Arkadaşları	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		N=177	
	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	s.s.
9.Okulda iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.	90	50.8	73	41.2	10	5.6	4	2.3	3.41	0.70
12.Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.	23	13.0	69	39.0	60	33.9	25	14.1	2.51	0.89
15.Okuldaki iş arkadaşlarımla bana değer verdiğiğine inanıyorum.	73	41.2	95	53.7	8	4.5	1	0.6	3.36	0.59
16.Okuldaki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğiğine inanıyorum.	62	35.0	99	55.9	14	7.9	2	1.1	3.25	0.64
17.Okuldaki iş arkadaşlarımla iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.	41	23.2	82	46.3	44	24.9	10	5.6	2.87	0.83
20.Okulda, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.	87	49.2	79	44.6	10	5.6	1	0.6	3.42	0.62
21.Okulda güvenlik önlemleri yeterlidir.	30	16.9	72	40.7	59	33.3	16	9.0	2.66	0.86

Tablo 14 incelendiğinde en yüksek değer ($\bar{x}=3.42$) ile “Okulda, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.” ifadesidir. Öğretmenlerin yüzde 49.2’si bu ifadeye “kesinlikle katılıyorum” derken yüzde 0.6 ile 1 kişi “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğini tercih etmişlerdir. Bu ifadeye en yakın değer ($\bar{x}=3.41$) “Okulda iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.” ifadesidir. Yüzde 50.8 ile 90 kişi “kesinlikle katılıyorum” seçeneğini tercih etmiştir. En düşük değer ($\bar{x}=2.51$) “Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.” ifadesidir. Öğretmenlerin yüzde 33.9 ile 60 kişi bu ifade için “katılmıyorum” demiştir. Öğretmenlerin çoğunluğu iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler içinde olduklarını düşünürlerken, bazı öğretmenler yaptıkları mesleğin toplum tarafından değer verilmediğine inanmaktadırlar. Bununla beraber güvenlik önemlerinin de yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

Fiziksel ortam alt boyutuna ilişkin bulgular. Tablo 15’te iş doyumunun fiziksel ortam alt boyutuna ait iki soru sorulmuştur.

Tablo 15

Fiziksel Ortam Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları

Fiziksel Ortam	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		N=177	
	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	s.s.
2. Okuldaki sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir.	34	19.2	67	37.9	64	36.2	12	6.8	2.69	0.86
3. Okuldaki çalışma ortamlarının ısınma aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir	35	19.8	74	41.8	56	31.6	12	6.8	2.75	0.85

Tablo 15’te fiziksel ortam alt boyutu incelendiğinde en yüksek değer ($\bar{x}=2,75$) “Okuldaki çalışma ortamlarının ısınma aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları

yeterlidir” ifadesidir. İki madde incelendiğinde yüzde 37,9 ile soru ikiye “Okuldaki sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir” cevabı verilirken, yüzde 41,8 ile üçüncü soruya “Okuldaki çalışma ortamlarının ısınma aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir” ifadesine “katılıyorum” cevabı verilmiştir. Koşulların yetersiz olması öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkilemiş olabilir.

Ücret ve personel alt boyutuna ilişkin bulgular. Tablo 16’da iş doyumunun ücret ve personel alt boyutuna ait iki soru sorulmuştur.

Tablo 16

Ücret ve Personel Alt Boyutuna İlişkin Frekans Dağılımları

Ücret ve Personel	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		N=177	
	f	%	f	%	f	%	f	%	\bar{x}	s.s.
7.Okulda aldığım ücretten memnunum.	26	14.7	44	24.9	64	36.2	43	24.3	2.30	0.99
10.Okulda görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.	53	29.9	92	52.0	28	15.8	4	2.3	3.10	0.73

Tablo 16’da ücret ve personel alt boyutu incelendiğinde en yüksek değer ($\bar{x}=3,10$) “Okulda görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir” ifadesidir. Okul ortamında personelin yeterli olmasından öğretmenler olumlu olarak etkilenebilir. En düşük değer ($\bar{x}=2.30$) “Okulda aldığım ücretten memnunum.” ifadesidir. Öğretmenler yüzde 36.2 ile bu ifadeye “katılmıyorum” seçeneğini tercih etmiştir. Bu durumun iş doyumunu olumsuz etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik Görüşlerine İlişkin Boyutlar Arası İlişkiler Açısından Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar boyutlandırılmış ve boyutlar arası ilişkiler Pearson Korelasyon katsayısı (r) uygulanmıştır. $p < 0.05$ olması durumunda Pearson Korelasyonu ($r > 0.4$) değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Öğretmenlerin İş Doyumlarının Boyutlar Arası İlişkiler Açısından Bulgular

Alt boyutlar		Yönetim Bıçemi	Çalışma Olanakları	Gelişme- Yükselme Olanakları	İş Arkadaşları	Fiziksel Ortam	Ücret- Personel
Yönetim Bıçemi	PearsonCorrelation	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	177					
Çalışma Olanakları	PearsonCorrelation	0.53**	1				
	Sig. (2-tailed)	0.00*					
	N	177	177				
Gelişme - Yükselme Olanakları	PearsonCorrelation	0.50**	0.54**	1			
	Sig. (2-tailed)	0.00*	0.00*				
	N	177	177	177			
İş Arkadaşları	PearsonCorrelation	0.64**	0.45**	0.39**	1		
	Sig. (2-tailed)	0.00*	0.00*	0.00*			
	N	177	177	177	177		
Fiziksel Ortam	PearsonCorrelation	0.40**	0.45**	0.53**	0.30**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*		
	N	177	177	177	177	177	
Ücret - Personel	PearsonCorrelation	0.49**	0.52**	0.52**	0.43**	0.40**	1
	Sig. (2-tailed)	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	
	N	177	177	177	177	177	177

* $p < 0.05$, ** $r > 0.4$

Tablo 17 incelendiğinde iş arkadaşları ve yönetim bıçemi alt boyutları arasında yüksek korelasyon ($r > 0.4$) olduğu görülmektedir. Bu boyutlar arasında yüksek ilişki olduğunu gösterir. İş arkadaşları ve fiziksel ortam alt boyutları arasında ise zayıf korelasyon ($r < 0.4$) olduğu görülmektedir. Bu boyutlar arasında zayıf ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer alt boyutlar arasındaki korelasyon incelendiğinde ($0.4 < r < 0.6$) orta düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik görüşlerine ilişkin boyutlar arası ilişkilerin orta düzeyde pozitif yönde olduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek için bağımsız gruplar için t-testi uygulanmış ve bulgular tablo 18’ de verilmiştir.

Tablo 18

Öğretmenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Cinsiyet	N	\bar{x}	s.s.	Sd	t	p
Yönetim Biçemi	Kadın	85	3.09	0.50	175	3.45	0.00*
	Erkek	92	2.81	0.56			
Çalışma Olanakları	Kadın	85	2.45	0.66	175	-0.35	0.72
	Erkek	92	2.48	0.61			
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Kadın	85	2.97	0.61	175	2.55	0.01*
	Erkek	92	2.74	0.56			
İş Arkadaşları	Kadın	85	3.12	0.40	175	1.76	0.07
	Erkek	92	3.01	0.44			
Fiziksel Ortam	Kadın	85	2.75	0.85	175	0.60	0.54
	Erkek	92	2.68	0.76			
Ücret ve Personel	Kadın	85	2.81	0.63	175	2.44	0.01*
	Erkek	92	2.58	0.62			
Toplam	Kadın	85	2.92	0.43	175	2.43	0.01*
	Erkek	92	2.76	0.43			

*p< 0.05

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından yönetim biçemi alt boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir [$t_{(175)}=3.45$, $p<0.05$]. Kadın öğretmenlerin görüşleri ($\bar{x}=3.09$), erkek öğretmenlerin görüşlerinden ($\bar{x}=2.81$) yüksek olduğundan, bu anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir. Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında çalışma olanakları alt boyutundaki farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir [$t_{(175)}=-0,35$, $p>0,05$]. Erkek öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x}=2.48$), kadın öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x}=2.45$) yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre cinsiyet değişkeni açısından gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmektedir [$t_{(175)}=2.55$,

$p < 0.05$]. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x} = 2.97$), erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x} = 2.74$) daha yüksek olduğundan, bu anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin görüşlerine göre cinsiyet değişkeni açısından iş arkadaşları alt boyutundaki farklılığın anlamlı olmadığı görülmektedir [$t_{(175)} = 1.76$, $p > 0.05$]. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x} = 3.12$), erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x} = 3.01$) daha yüksek olduğu halde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Cinsiyet değişkeni açısından fiziksel ortam alt boyutuna ilişkin anlamlı farklılık görülmemektedir [$t_{(175)} = 0.60$, $p > 0.05$]. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x} = 2.75$), erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x} = 2.68$) daha yüksek olduğu halde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Cinsiyet değişkeni açısından ücret ve personel alt boyutuna ilişkin anlamlı farklılık görülmektedir [$t_{(175)} = 2.44$, $p < 0.05$]. Kadın öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x} = 2.81$), erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x} = 2.58$) daha yüksek olduğundan, bu anlamlı farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni açısından mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde; yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları ile ücret ve personel alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ve bu farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Çalışma olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. İş doyum düzeyleri açısından, kadın öğretmenlerin görüşlerinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir [$t_{(175)} = 2.43$, $p < 0.05$].

Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve bulgular tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

Öğretmenlerin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Yaş	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetim Biçemi	Gruplar arası	1.40	3	0.46	1.56	0.19
	Grup içi	51.79	173	0.29		
	Toplam	53.29	176			
Çalışma Olanakları	Gruplar arası	1.86	3	0.62	1.53	0.20
	Grup içi	69.73	173	0.40		
	Toplam	71.59	176			
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Gruplar arası	0.29	3	0.09	0.26	0.84
	Grup içi	62.39	173	0.36		
	Toplam	62.67	176			
İş Arkadaşları	Gruplar arası	1.29	3	0.43	2.37	0.07
	Grup içi	31.28	173	0.18		
	Toplam	32.57	176			
Fiziksel Ortam	Gruplar arası	1.02	3	0.34	0.51	0.67
	Grup içi	114.38	173	0.66		
	Toplam	115.40	176			
Ücret ve Personel	Gruplar arası	2.36	3	0.78	1.98	0.11
	Grup içi	68.71	173	0.39		
	Toplam	71.079	176			
Toplam	Gruplar arası	0.71	3	0.23	1.22	0.30
	Grup içi	33.57	173	0.29		
	Toplam	34.28	176			

*p< 0.05

Tablo 19 incelendiğinde, öğretmenlerin görüşlerinde yaş değişkeni açısından yönetim biçimi boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=1.56$, $p>0.05$]. Öğretmenlerin görüşlerinde, yaş değişkeni açısından çalışma olanakları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=1.53$, $p>0.05$]. Yaş değişkeni açısından gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=0.26$, $p>0.05$]. Öğretmenlerin görüşlerinde, yaş değişkeni açısından iş arkadaşları boyutuna ilişkin

anlamli bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=2.37, p>0.05$]. Öğretmenlerin görüşlerinde, yaş değişkeni açısından fiziksel ortam boyutuna ilişkin anlamli bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=0.51, p>0.05$]. Öğretmenlerin görüşlerinde, yaş değişkeni açısından ücret ve personel boyutuna ilişkin anlamli bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=1.98, p>0.05$]. Genel olarak tablo 19 incelendiğinde, iş doyum ve alt boyutları yaş değişkeni açısından anlamli bir farklılık oluşturmamıştır [$F_{(3-173)}=1.22, p>0.05$]. Veri toplama aracını yanıtlayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, yaşa göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyum ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi uygulanmış ve bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20

Öğretmenlerin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Medeni Durum	N	\bar{X}	s.s.	sd	t	p
Yönetim Biçemi	Evli	145	2.93	0.55	175	-0.78	0.43
	Bekar	32	3.01	0.52			
Çalışma Olanakları	Evli	145	2.47	0.63	175	0.27	0.78
	Bekar	32	2.44	0.65			
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Evli	145	2.86	0.59	175	0.69	0.48
	Bekar	32	2.78	0.60			
İş Arkadaşları	Evli	145	3.07	0.42	175	0.45	0.65
	Bekar	32	3.03	0.46			
Fiziksel Ortam	Evli	145	2.77	0.82	175	1.83	0.06
	Bekar	32	2.48	0.68			
Ücret ve Personel	Evli	145	2.68	0.64	175	-0.51	0.60
	Bekar	32	2.75	0.58			
Toplam	Evli	145	2.84	0.44	175	0.17	0.86
	Bekar	32	2.82	0.44			

* $p<0.05$

Tablo 20 incelendiğinde; öğretmenlerin görüşlerinde medeni durum değişkeni açısından yönetim biçimi boyutuna ilişkin anlamli bir farklılık olmadığı görülmektedir

[$t_{(175)}=-0.78$, $p>0.05$]. Bekar öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x}=3.01$), evli öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x}=2.93$) daha yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Öğretmenlerin görüşlerinde medeni durum değişkeni açısından çalışma olanakları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$t_{(175)}=0.27$, $p>0.05$]. Evli öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x}=3.01$), bekar öğretmenlerin görüşlerine ($\bar{x}=2.44$) göre daha yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Öğretmenlerin görüşlerine medeni durum değişkeni açısından bakıldığında gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$t_{(175)}=0.69$, $p>0.05$]. Evli öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x}=2.86$), bekar öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x}=2.78$) daha yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Öğretmenlerin görüşlerinde medeni durum değişkeni açısından iş arkadaşları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$t_{(175)}=0.45$, $p>0.05$]. Evli öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x}=3.07$), bekar öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x}=3.03$) daha yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Öğretmenlerin görüşlerine medeni durum değişkeni açısından bakıldığında fiziksel ortam boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$t_{(175)}=1.83$, $p>0.05$]. Evli öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x}=2.77$), bekar öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x}=2.48$) daha yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Öğretmenlerin görüşlerinde medeni durum değişkeni açısından ücret ve personel boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$t_{(175)}=-0.51$, $p>0.05$]. Bekar öğretmenlerin görüşlerinin ($\bar{x}=2.75$), evli öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{x}=2.68$) daha yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Genel olarak tablo 20 incelendiğinde, iş doyumu ve alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir [$t_{(175)}=0.17$, $p>0.05$]. Öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının iş doyumlarının üzerinde anlamlı farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mezun Oldukları Okul Türü Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin mezun oldukları okul türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Post Hoc menüsünden Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmada hata payı $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Tablo 21

Öğretmenlerin Görüşlerinin Mezun Oldukları Okul Türü Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Mezun Olduğu Okul Türü	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Yönetim Biçemi	Gruplar Arası	0.09	3	0.03	0.10	0.96	-
	Grup İçi	53.10	173	0.30			
	Toplam	53.29	176				
Çalışma Olanakları	Gruplar Arası	1.80	3	0.60	1.48	0.21	-
	Grup İçi	69.79	173	0.40			
	Toplam	71.59	176				
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Gruplar Arası	1.05	3	0.35	0.99	0.39	-
	Grup İçi	61.62	173	0.35			
	Toplam	62.67	176				
İş Arkadaşları	Gruplar Arası	0.10	3	0.03	0.18	0.90	-
	Grup İçi	32.46	173	0.18			
	Toplam	32.56	176				
Fiziksel Ortam	Gruplar Arası	5.52	3	1.84	2.89	0.03*	T. eğitim fakültesi* Diğerleri
	Grup İçi	109.88	173	0.63			
	Toplam	115.40	176				
Ücret ve Personel	Gruplar Arası	1.32	3	0.44	1.09	0.35	-
	Grup İçi	69.75	173	0.40			
	Toplam	71.07	176				
Toplam	Gruplar Arası	0.25	3	0.08	0.42	0.73	-
	Grup İçi	34.02	173	0.19			
	Toplam	34.27	176				

* $p < 0.05$

Tablo 21 incelendiğinde, öğretmenlerin görüşlerinde, mezun olduğu okul türü değişkeni açısından yönetim biçemi boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=0.10$, $p > 0.05$]. Öğretmenlerin görüşleri, mezun olduğu okul türü değişkeni açısından

incelendiğinde çalışma olanakları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=1.489$, $p>0.05$]. Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutuna ilişkin iş doyumunu düzeylerin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=0.99$, $p>0.05$]. Öğretmenlerin görüşlerinde, mezun olduğu okul türü değişkeni açısından iş arkadaşları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=0.18$, $p>0.05$]. Öğretmenlerin görüşlerinde, mezun olduğu okul türü değişkeni açısından fiziksel ortam boyutuna ilişkin anlamlı farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir [$F_{(3-173)}=2.89$, $p<0.05$]. Bu farkın kaynağını araştırmak amacıyla verilere Post Hoc test menüsünden Tukey testi seçilerek uygulanmıştır. Bu boyuta ilişkin farklılık Teknik Eğitim Fakültesi'nden mezun olan öğretmenler ile diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler arasındadır. Bu farklılığın Teknik Eğitim Fakültesi'nden mezun olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görüşlerinde, mezun olduğu okul türü değişkeni açısından ücret ve personel boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=1.09$, $p>0.05$].

Genel olarak tablo 21'e bakıldığında, iş doyumunu ve alt boyutları mezun oldukları okul türü değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemektedir [$F_{(3-173)}=0.42$, $p>0.05$]. Sadece fiziksel ortam alt boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın fiziksel ortamın Teknik Eğitim Fakültesi mezunlarının lehine olduğu söylenebilir. Teknik öğretmenler uygulamaya yönelik ders işledikleri için atölye, işlik vb. fiziksel şartlara ihtiyaç duyarlar. Mesleki eğitim merkezlerinin bu ihtiyacı karşıladığı söylenebilir.

Öğretmenlerin İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Öğretmenlikteki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek

amacıyla Post Hoc menüsünden Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmada hata payı $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Tablo 22

Öğretmenlerin Görüşlerinin Öğretmenlikteki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Dağılımına İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Öğretmenlikteki Hizmet Yılı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Yönetim Biçemi	Gruplar Arası	3.47	4	0.87	3.00	0.02*	5 yıl daha az*16-20yıl
	Gruplar İçi	49.72	172	0.28			
	Toplam	53.29	176				
Çalışma Olanakları	Gruplar Arası	3.49	4	0.87	2.20	0.07	-
	Gruplar İçi	68.10	172	0.39			
	Toplam	71.59	176				
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Gruplar Arası	4.01	4	1.00	2.94	0.02*	11-15 yıl* 16-20 yıl
	Gruplar İçi	58.66	172	0.34			
	Toplam	62.67	176				
İş Arkadaşları	Gruplar Arası	1.21	4	0.30	1.65	0.16	-
	Gruplar İçi	31.36	172	0.18			
	Toplam	32.57	176				
Fiziksel Ortam	Gruplar Arası	7.37	4	1.18	2.93	0.02*	11-15 yıl* 16-20 yıl
	Gruplar İçi	108.03	172	0.62			
	Toplam	115.40	176				
Ücret ve Personel	Gruplar Arası	3.31	4	0.82	2.02	0.08	-
	Gruplar İçi	67.76	172	0.39			
	Toplam	71.07	176				
Toplam	Gruplar Arası	2.43	4	0.60	3.28	0.01*	5 yıl daha az*11-15 yıl*16-20 yıl
	Gruplar İçi	31.84	172	0.15			
	Toplam	34.27	176				

* $p < 0.05$

Tablo 22 incelendiğinde, öğretmenlerin görüşlerinde, öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından yönetim biçemi boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir [$F_{(4-172)}=3.00$, $p < 0.05$]. Bu boyuta ilişkin farklılık “5 yıl ve daha az” hizmet yılı olan öğretmenler ile “16-20 yıl” hizmet yılı olan öğretmenler arasındadır. Bu farklılığın “5 yıl ve daha az” hizmet yılı olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görüşleri, öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde çalışma olanakları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(4-172)}=2.20$, $p > 0.05$]. Öğretmenlerin

görüşlerinde, öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde gelişme ve yükselme olanakları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir [$F_{(4-172)}=2.94, p<0.05$]. Bu boyuta ilişkin farklılık “11-15 yıl” hizmet yılı olan öğretmenler ile “16-20 yıl” hizmet yılı olan öğretmenler arasındadır. Bu farklılığın “11-15 yıl” hizmet yılı olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görüşleri, öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde iş arkadaşları boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(4-172)}=1.65, p>0.05$]. Öğretmenlerin görüşlerinde, öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde fiziksel ortam boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir [$F_{(4-172)}=2.93, p<0.05$]. Bu boyuta ilişkin farklılık “11-15 yıl” hizmet yılı olan öğretmenler ile “16-20 yıl” hizmet yılı olan öğretmenler arasındadır. Bu farklılığın “11-15 yıl” hizmet yılı olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görüşlerinde, öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde ücret ve personel boyutuna ilişkin anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(4-172)}=2.10, p>0.05$].

Genel olarak tablo 22 incelendiğinde iş doyumunu ve alt boyutları arasında öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni bakımından anlamlı farklılık görülmektedir [$F_{(3-173)}=3.28, p<0.05$]. Bu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Post Hoc menüsünden Tukey testi seçilerek uygulanmıştır. Bu farklılıklar; “5 yıl ve daha az”, “11-15 yıl” ve “16-20 yıl” hizmet yıllarına sahip öğretmenler arasındadır. Bu anlamlı farklılığın Tukey testi sonucuna göre, öğretmenlikteki 5 yıl ve daha az hizmet yılı olan öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir. Bunun nedeni mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin idealist olmaları, görevlerini yapmak için daha azimli ve kararlı olmaları olabilir. Çeşitli nedenlerle ya da yönetim baskısıyla sisteme adapte olan öğretmenler, zaman geçtikçe bu ideallerden vazgeçiyor olabilir. Bu durum da meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumsuzluğuna neden olabilir.

Bölüm V: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ve alt boyutları ile ilgili olarak elde edilen verilerden ulaşılan bulgular sonucunda oluşturulan tartışma, sonuç ve öneriler bölümleri yer almaktadır.

Tartışma

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde; öğretmenlerin iş doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir ve bu farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedeni öğretmenlik mesleğinin mesleki açıdan kadınlar için daha cazip olması olabilir. Diğer mesleklere oranla öğretmenlikte kendini geliştirme ve yükselme imkanı bulabilirler, ücret erkek öğretmenlere göre daha tatmin edebilir ve yönetsel açıdan da rahat ettikleri söylenebilir. Kadın öğretmenlerin genellikle evde de çalıştıkları göz önünde tutulduğunda, mesai saatlerinin belirli olması kendilerine ayıracakları zaman açısından olumlu bir etkidir. İş doyumunu alt boyutları incelendiğinde çalışma olanakları, fiziksel ortam ve iş arkadaşları alt boyutlarında, kadın ve erkek öğretmenler için anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ile ücret ve personel alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Ancak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını ortaya koyan bazı araştırmacılara (Ayan, Karakuş ve Kocacık, 2009; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008) rastlanmaktadır. Çetinkanat'ın (2000) "Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu" adlı çalışmasında öğretim elemanlarının iş doyum algıları cinsiyet değişkenine göre, ücret ve personel ile gelişme ve yükselme olanakları alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla yüksek doyum sağlamışlardır.

Yaş değişkeni incelendiğinde iş doyumu açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin yaş aralığı 41-50 arasında yoğunlaşmıştır. Mesleki eğitim merkezlerinde öğrencilerin bir gün okulda teorik dersleri alırken, beş gün işletmelerde beceri eğitimi almaları sebebiyle öğretmenlerin ders yükü azalmaktadır. Mesleki doyuma ulaşmış öğretmenler genellikle bu kurumları tercih ediyor olabilirler. Ancak Öktem'in (2009) "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Şanlıurfa örneği)" adlı çalışmasında öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin 41 ve daha üstü yaş grubunda daha fazla olduğu görülmüştür.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde iş doyumu bakımından anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin çoğunluğu evlidir. Bu durum yaş değişkeni ile de ilişkilidir. Öğretmenlerin yaş aralığının 41-50 yaş olduğundan genellikle evli olmaları olağandır. Çalışmalarda, iş doyumu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Fakat evlilerin bekarlara oranla daha yüksek doyum sağladığı görülmektedir. Bunun sebebi, evlilerin aile içindeki mutluluğu işlerine yansıtımları olabilir (Bostancıoğlu, 2008; Güner, 2007; Telman ve Ünsal, 2004).

Mezun oldukları okul değişkeni açısından incelendiğinde iş doyumu açısından anlamlı farklılık görülmemektedir. Sadece fiziksel ortam alt boyutunda anlamlı farklılık vardır. Bunun nedeni mesleki eğitim merkezleri, genellikle uygulamaya yönelik eğitim programları sunduğundan fiziksel ortam şartları teknik eğitim mezunu öğretmenlerinin rahat çalışabilecekleri, uygulamalı dersler yapabilecekleri kurumlardır. Bunun yanı sıra işletmelerde koordinatörlük görevi yaparak teknik bilgilerini canlı tutma ve yenilikleri yakından takip etme imkanları bulmaktadırlar. Bu durum fiziksel ortam alt boyutunun teknik eğitim fakültesi mezunlarında iş doyumuna ulaşmalarını sağlar. Diğer alt boyutlar incelendiğinde iş doyumu değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Çetin'in (2007) "İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeyleri" adlı araştırmasında öğretmenlerin mezun oldukları okul değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum algılarında gelişme ve yükselme olanakları alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni incelendiğinde gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçemi, fiziksel ortam alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. İş arkadaşları, çalışma ortamı ile ücret ve personel alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Genel olarak incelendiğinde öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni iş doyumunu açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık beş yıl ve daha az hizmet yılına sahip öğretmenlerin lehinedir. Bunun sebebi çalışma hayatına yeni başlayan öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında daha idealist olmaları ve ücretin tatmin etmesi olabilir. Zamanla doyuma ulaştıracak etmenlerin olmaması; yükselme imkanı, fiziksel koşulların yetersizliği vb. iş doyumunu azaltıyor olabilir. Ancak yapılan araştırmaların çoğunda hizmet yılı ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanın örgüt içindeki hizmet yılı ile iş doyumunun birbiriyle ilişkili olduğu görülmektedir. İş doyumunu ile hizmet yılı arasında pozitif bir ilişki vardır (Güner, 2007; Şen, 2008). Çetin (2007) araştırmasında öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında iş arkadaşları, çalışma olanakları ile ücret ve personel alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak yönetim biçemi, gelişme ve yükselme olanakları ile fiziksel ortam alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

İncelenen araştırmalar sonucunda, öğretmenlerin iş doyumlarını ve alt boyutlarını etkileyen değişkenler dikkate alınarak okullarda iş doyumunun iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması, öğretmenlerin etkili ve verimli olabilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Sonuçlar

Mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelendiği ve araştırıldığı çalışmanın sonuçları aşağıda sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar, araştırmanın alt amaçlarında ifade edilen değişkenlerin etkileri de göz önünde bulundurularak ele alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde çoğunluğunu erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Mesleki eğitim merkezlerinin çoğunlukla sanayi bölgelerinde yer almaları ve teknik meslekleri içermeleri bu kurumları erkek öğretmenlerin tercih ettiği kurumlar haline getirmektedir. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde, mesleki eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenler 41-50 yaş aralığında yoğunlaşmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında evli öğretmenler çoğunluktadır. Bu durum yaş değişkeni ile de ilişkilidir. Öğretmenlerin yaş aralığı 41-50 yaş olduğundan genellikle evli olmaları olağandır. Mezun oldukları okul türü değişkeni incelendiğinde çoğunluğu teknik eğitim fakültesi mezunu öğretmenler oluşturmaktadır. Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim genellikle teknik alanları içerdiğinden teknik eğitim fakültesi mezunu öğretmenler bu kurumları tercih ediyor olabilir. Öğretmenlikteki hizmet yılına bakıldığında 21 yıl ve daha fazla hizmet süresi olan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Bu durum da yaş değişkeni ile ilişkilidir.

1. İş doyumunu ve alt boyutları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde; gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ile ücret ve personel alt boyutları için anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

2. İş doyumu ve alt boyutları yaş değişkeni açısından incelendiğinde; tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yaş değişkeninin öğretmenlerin iş doyumunu etkilemediğini söyleyebiliriz.
3. İş doyumu ve alt boyutları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde; tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumlarını etkilemediği görülmektedir.
4. İş doyumu ve alt boyutları öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre incelendiğinde; fiziksel ortam alt boyutu açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu anlamlı farklılık teknik eğitim fakültesinden mezun öğretmenler ile diğer üniversitelerden mezun öğretmenler arasındadır. Bu anlamlı farklılığın teknik eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir.
5. İş doyumu ve alt boyutları öğretmenlerin öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde; gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi, fiziksel ortam alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılıklar 5 yıl ve daha az, 11-15 yıl ve 16-20 yıl hizmet yılı olan öğretmenler arasındadır. Bu anlamlı farklılık 5 yıl ve daha az hizmet yılında çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.
6. Sonuç olarak iş doyumu ve altı alt boyutu cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun oldukları okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenleri açısından incelendiğinde; cinsiyet ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği, diğer değişkenlerin iş doyumunu etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Öneriler

Bu araştırmada elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar doğrultusunda, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

Uygulayıcılara yönelik öneriler

- ✓ İş doyumunu öğretmenler için çok önemlidir. İşlerini daha verimli yapabilmeleri için iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenler büyük sorumluklara sahip bireylerdir. İşlerini yaparken mutlu olmaları gerekmektedir. Veri toplama aracının sonucuna göre en fazla olumsuz görüş alınan ifadeler okulun fiziksel koşulları ile ilgilidir. Fiziksel koşullardaki olumsuz bulunan alanlar, kütüphanelerin, spor salonlarının, okul araç ve gereçlerinin yetersiz olmasıyla ilgilidir. Bu konularla ilgili detaylı bir çalışma yapılması düşünülebilir.
- ✓ Mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını arttırmak için; bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin çalışma koşullarının daha iyi hale getirilmesi, ücretlerinin iyileştirilmesi, çalıştığı kurumda kendisini gelişen teknolojiye göre sürekli yenileme imkanının oluşturulması, çalıştığı kurumlarda mesleğinde kariyer yapabilmesi, mezun oldukları alanda görev yapmalarının sağlanması ve sosyal gereksinimlerinde iyileştirilmelere gidilmesi bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artırılabilmesi için çalışmalar yapılabilir. Bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleki seminer ve hizmetiçi eğitimlere katılmaları desteklenmelidir. Böylece öğretmenler işlerini severek yaptıkları için çalıştıkları kuruma daha faydalı olacaklardır.

Araştırmacılara yönelik öneriler

- Bu araştırma İzmir ili mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Bu araştırma diğer illerde de yapılabilir.

- İş doyumuyla ilgili birçok alanda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar genellikle Anadolu liseleri ve ilköğretim kademesindeki okullar için olmuştur. Eksiklik mesleki eğitim merkezlerindedir. Yapılan araştırmalarla diğer okullarda bulunan öğretmenlerin iş doyumları arasında karşılaştırma yapılabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumlarının algı düzeyleri benzer demografik değişkenlerle ortaya çıkan sonuçları teyit etmek, farklı demografik değişkenlerle ve onların etkisini ortaya çıkarmak için yine mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenler üzerinde çalışılabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu algıları diğer araştırma teknikleri kullanılarak da değerlendirilebilir.

Kaynakça

- Akgün, A., Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Akkutay, Ü. (1991). *Türkiye’de çıraklık eğitimi*. Ankara: Erek Ofset.
- Akyüz, Y. (1998). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1996). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1998). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alkan, C. ve Hacıoğlu, F. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel davranış toplam kalite anlayışı içinde*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde Sunulmuş Bildiri*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ataklı, A., Altınışık, S. ve Dikmentaş E. (2004). Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Ankara.

- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Karakuş, H. ve Kocacık, F. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.
- Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım
- Aydın, M. (2007). *Çağdaş eğitim denetimi*, Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1992). *Örgütsel davranış*, Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*, Ankara: Feryal Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*, Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri.
- Baştemur, Y. (2006). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler. Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Becerikli, S. Y. (2007). *Örgütlerde sosyo-drama kullanımı ve iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişki: İlkokul öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bockman, V. M. (1971). The Herzberg Controversy, *Personel Psychology*, 24, 155-189.
- Bostancıoğlu, S. (2008). *The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intenition* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk Bökeoğlu, Ö. ve Köklü, N. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (2003). *Ortaöğretimdeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, 2000'li yıllarda lise eğitimine çağdaş yaklaşımlar sempozyumu*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Cengiz, A. A. (2000). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cerit, Y. (2008). Öğretmen kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 693-712, Ankara.
- Chappell, S. K. (1995). *The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by community college chief instructional officers* (Unpublished doctoral tisseration). University of Florida, UMI Dissertation Service.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & M. J. Wesson (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the work place*. New York: McGrawHill.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). *Job satisfaction of secondary school teachers, educational management administration and leadership*. London, Thousand Oaks and New Delhi: Sage Publications.
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2015). *Öğretmen olmak bir Can'a dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- Çelik, H. (2003). *Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu* (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Çetin, B. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık Dergisi*, 5, 4, 53-67.
- Davis, J. & Wilson S. (2000). Principals' effortsto empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.
- Deniz, L. ve Kumaş, V. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32, 123-139.
- Dinç, M. (1995). *Türkiye'de 3308 Sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile getirilen Okul-Sanayi İşbirliği sisteminin uygulanmasının değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

- Doğan, H. (1983). *Cumhuriyet döneminde eğitim*. İstanbul: MEB Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi.
- Dorsan, H. (2007). *Akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesi: Kıbrıs–Yakın Doğu Üniversitesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Duman, G. (2000). *Yönetim açısından iş tatmini* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların iş doyumunu*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elma, C. ve Kıroğlu, K. (2009). *Eğitim bilimlerine giriş*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Erden, M. (1995). Öğretmen adaylarının öğretmen sertifikası derslerine yönelik tutumlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*, 99-104, Ankara.
- Erden, M. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon “Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar”*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Erkenekli, M. (2006). Örgütlerde iş tatmini. *KHO Bilim Dergisi, 16*, 63-72.

- Gay, L.P. (1987). *Educational research competencies for analysis and application*. Columbus: Merrill Publishing Comp.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Glatfelter, A. (2000). *The influence of Supervisor's interpersonal communication competence on worker satisfaction* (Unpublished Master Dissertation). California State University.
- Goldhaber, G. M., Lesniak, R., Porter, D. T. & Yates, M. P. (1978). Organizational communication (state of the art), *Human Communication Research*. 5(1), 76-96.
- Gökçe, O. (2001). *Örgütlerde insan davranışlarının motivasyonu, davranış bilimleri*. (Editörler: Orhan Gökçe, N. Ata Atabey), Konya.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2001). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayınları.
- Günbayı, G. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3,77-95.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Hannum, E. & Sargent, T. (2003). *Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in Rural China*. (Paper prepared for the International Sociology Association Research Committee on Social Stratification and Mobility) (RC28), August 21–23, New York University.
- House, R.J. & Widgor, L.A. (1967). Herzberg's Dual Factor Theory of job satisfaction and motivation: A Review of the evidence and a criticism. *Personnel psychology*, 20 (4), 369-389.
- Hurley, R.B., Pallone, N.J.& Rickard, F.S. (1971). Emphasis in Job Satisfaction Research: 1968-1969, *Journal of vocation behavior*, 1 (1), 11-28.
- Işıkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumu. *Verimlilik Dergisi*, 3, 117-130.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Anaokulu öğretmenlerinde örgütsel çatışma ve iş doyumu ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keating, J., Medrich, E., Perry, J. & Volkoff, V (2002). Comparative study of vocational education and training systems: National vocational education and training systems across three regions under pressure of change, *Adelaide: National Centre for Vocational Education Research*.

Kendall, L. M., Hulin, C. L. & Smith, P. C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi* (1. Baskı), Ekin Yayınevi, Bursa.

Kirel, Ç. ve Özkalp, E. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Kolçak, M. (2012). *Meslek etiği*. Ankara: Murathan Yayınevi.

Koretz, G. (2003). Hate Your Job? Join the Club, *Bloomberg Businessweek*, October, 6.

Kunt, M. ve Uras, M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 71-83.

Locke, E. A. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. İstanbul: McGraw-Hill Inc.

Mahmood, A. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: A comparative analysis of gender, *Urban And Rural Schools Asian Social Science*, 7 (8), 203-208.

Matsuoka, R. (2015). *School socio-economic context and teacher job satisfaction in Japanese Compulsory Education*. Educational Studies in Japan: International Yearbook.

MEB, (2001). *Mesleki Teknik Eğitim Yönetmeliği*. Ankara.

MEB, (2006). *Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği*. Ankara.

MEB, (2015). *Mesleki Eğitim Kanunu*. Ankara.

- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi*. İstanbul: Özgü Yayınları.
- Öktem, U. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Şanlıurfa örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman Demirel Üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *MEB Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 116, 71- 81.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu: Niğde örneği* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmini düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgüven, E. (1987). Ülkemizin üst düzey teknisyen ihtiyacı ve eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 190- 200.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM.
- Pişkin, A. (2001). *Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan sağlık, idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumu* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Porter, Lyman W. & Streers, R. M. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-HillInc.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınları.

Sakaoğlu, N. (2003). *Osmanlı'dan günümüze eğitim*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınevi.

Sezgin, S. G. (1987). Yeni mesleki teknik eğitim sistemi ve okul-endüstri ilişkileri, çağdaş gelişmeler ışığında Türkiye'de eğitim fakültelerinin yeri ve rolü. *Uluslararası Sempozyumu, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakülteleri Dergisi*, 2.

Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Soliman, H.M. (1970). Motivation-Hygiene theory of job attitudes: An empricalın vestigation Of An attempt toreconcile both the one and the two-factor theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 452-461.

Süral Özer, P. ve Topaloğlu, T. (2008). *Motivasyon ve motivasyon teorileri. Liderlik ve motivasyon, geleneksel ve güncel yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Sürek, M. (2007). *İstanbul menkul kıymetler borsasında görevli üye temsilcilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründeki bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33, 54-70.

Taşpınar, M. (1992). *Elazığ ve Malatya'da çıraklık eğitimi ve sorunları* (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Ankara: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Tınaz, P. (2005) *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. Kırklareli: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Turgut, E. M. (2010). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş doyumunu*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Özkan Yayıncılık.

Türkoğlu, M.(2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi: Malatya ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Yalçın, K. (2011). *Almanya Türkiye'de 2003-2006-2009 PISA araştırma sonuçlarına göre alınan önlemler ve uygulamalar. Türk Kütüphaneciliği*.

Yılmaz, M. (2014). *Etkili öğretmenlik*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.

Yılmaz, Z. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Zöğ, H. (2007). *İstanbul İli Kağıthane ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu. (2016).

<http://www.usa-turk.com/forum/forum/amerika/amerika-da-e%C4%9Fitim/sertifika/127-amerika-da-teknik-ve-mesleki-egitim>Erişim Tarihi: 13.12.2017.

<http://www.omem.web.tr/Doc.Purpose.Asp>Erişim Tarihi: 25.12.2017

Ekler

Ek 1: Anket Kapak Yazısı

Ek 2: Anket Formu

Ek 3: İş Doyumu Ölçeği

Ek 4: Anket Sahibinden Alınan İzin

Ek 5: Araştırma İzni

Ek 6: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü 6764 Sayılı Kanunun Uygulanması

Ek 1: Anket Kapak Yazısı

Sayın Meslektaşım,

Ekte yer alan anket formu ile İzmir ili mesleki eğitim merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi için veri toplanacaktır.

Araştırmanın hedefine ulaşabilmesi için anket sorularından her birine vereceğiniz cevapların objektif olması büyük önem taşımaktadır. Ankete ad ve soyad yazmanıza gerek yoktur.

Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Firdevs GÜVENCİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim : E-mail: firdevs89firdevs@hotmail.com

Tel: 05553157271

Ek 2: Anket Formu**KİŞİSEL BİLGİLER**

Aşağıda kişisel bazı özelliklerinizin belirlenmesi amacıyla değişik sorular yer almaktadır. Lütfen sorulan her bir soru için durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1.Cinsiyet?

- a. Kadın
- b. Erkek

2. Yaşınız?

- a. 30 ve daha az
- b. 31 - 40
- c. 41- 50
- d. 51 ve daha üzeri

3. Medeni Durumunuz?

- a. Evli
- b. Bekar

4. Mezun olduğunuz okulun türü?

- a. Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu
- b. Teknik Eğitim Fakültesi
- c. Eğitim Fakültesi
- d. Diğerleri (yazınız)

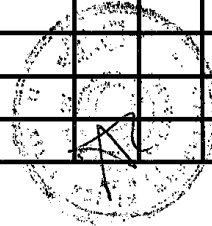
5. Öğretmenlikteki toplam hizmet süreniz?

- a. 5 yıl ve daha az
- b. 6 - 10 yıl
- c. 11 - 15 yıl
- d. 16 -20 yıl
- e. 21 yıl ve daha üzeri

Ek 3: İş Doymu Ölçeği

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Yönerge :	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Aşağıda iş doyumunuzu belirleyecek bazı sorular verilmiştir. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.				
1.Okuldaki işimi gerçekten severek yapıyorum				
2.Okuldaki sınıfların fiziksel koşulları yeterlidir.				
3.Okuldaki çalışma ortamlarının ısınma aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir				
4.Okuldaki görevimi yaparken yeteneklerimi(bilgi ve becerilerimi)kullanabiliyorum.				
5.Okuldaki görevim, yeteneklerim(bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor.				
6.Okulda,görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.				
7.Okulda aldığım ücretten memnunum				
8.Okulda, geleceğimin olacağına inanıyorum				
9.Okulda iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.				
10.Okulda görevli memur ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.				
11.Okuldaki yöneticilerin, görevlerini iyi yaptıklarına inanıyorum.				
12.Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.				
13.Mesleğime okulda değer verildiğine inanıyorum.				
14.Okuldaki yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum.				
15.Okuldaki iş arkadaşlarımla bana değer verdiğine inanıyorum.				
16.Okuldaki memur ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum.				
17.Okuldaki iş arkadaşlarımla iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.				
18.Okuldaki günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.				
19.Okulda, beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.				
20.Okulda, üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.				
21.Okulda güvenlik önlemleri yeterlidir.				
22.Okulda, bana danışmadan, günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.				
23.Okuldaki yöneticiler, yenilik ve değişikliklerle ilgili önerilerimi dikkate alırlar.				
24.Okula geliş-gidiş olanakları yeterlidir.				
25.Okulda, spor ve dinlenme olanakları yeterlidir.				
26.Okuldaki, kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir.				
27.Okuldaki yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirlir.				
28.Okulda, gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.				
29.Okulda, görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır.				
30.Okulumuzun kütüphanesi yeterlidir.				
31.Okuldaki araç ve gereçler yeterlidir.				
32.Okuldaki bilgisayar olanakları yeterlidir.				



Ek 4: Anket Sahibinden Alınan İzin

Re: anket izni

cnn www <cetinedu@gmail.com>

Cum 6.10.2017, 08:28

Kime: firdevs güvenci <firdevs89firdevs@hotmail.com>

Merhaba,

Tezinizde İş Doyumu Ölçeğimi kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Selamlar

Prof. Dr. A. Canan Çetinkanat

2 Ekim 2017 11:28 tarihinde firdevs güvenci <firdevs89firdevs@hotmail.com> yazdı:

iPhone'umdan gönderildi

Merhaba Hocam

Ben, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi programında yüksek lisans öğrencisiyim.

Danışmanım Yrd. Doç. Dr. Adil Çoruk ile 'Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi' konulu tezimi hazırlamaktayız. Veri toplama aracı olarak sizin geliştirmiş olduğunuz 'İş Doyumu Ölçeği'ni kullanmak istiyorum.

Bu konuda sizin izninize ihtiyacım var. Yardımcı olursanız çok sevinirim. Şimdiden teşekkür ederim.

İyi çalışmalar

Saygılarımla...

Firdevs GÜVENCİ

Matematik Öğretmeni

<İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ.docx>

Ek 5: Araştırma İzni

**T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 12018877-604.01.02-E.19770989
Konu : Firdevs GÜVENCİ'nin
Araştırma İzni

21.11.2017

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)**

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) 23/10/2017 tarihli ve 123732 sayılı yazımız.
c) 16/11/2017 tarihli ve 19394159 sayılı Valilik Onayı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisi Firdevs GÜVENCİ'nin "Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (İzmir İli Örneği) " konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Menemen, Bornova, Karabağlar, Çiğli, Torbalı, Ödemiş ve Seferihisar ilçelerine bağlı ekli listede belirtilen Mesleki Eğitim Merkezlerinde uygulama isteği ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı doldurulup, araştırmanın CD'ye aktarılması sağlanarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

İlker ERARSLAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1- Valilik Onayı (1 sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu,
Anket Formları ve Okul Listesi (5 sayfa)
- 3- Taahhüt Formu (1 sayfa)

Aşlı ile aynıdır
3070 sayılı yasa ile
elektronik olarak imzalanmıştır.
..2.8. Kasım..2016
Selma ÖZKISIRLAR
Sekt

Fevzi Paşa Mh. 452 Sk.No:15 Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR Ayrıntılı bilgi için: N.GÜR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr Tel: (0232) 2803631
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a55a-5b16-3e4a-b622-e3f6 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 6: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü 6764 Sayılı Kanunun Uygulanması



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : 90757378-10.01-E.14498045
Konu : 6764 Sayılı Kanunun Uygulanması

23.12.2016

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) 02/12/2016 tarihli ve 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.
b) Sosyal Güvenlik Kurulu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 15.12.2016 tarihli ve 84228040/24684114/010-E.6799335 sayılı yazısı.

09/12/2016 tarihli ve 29913 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ilgi (a) Kanun ile 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 3795 sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanunu ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de değişiklik yapılmıştır.

Bu değişiklikler kapsamında;

1-Çıkrıklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alınmış olup buna ilişkin görev ve hizmetler Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülecektir.

Bu nedenle;

a) İl/ilçe millî eğitim müdürlükleri bünyesinde mesleki ve teknik eğitim ile ilgili görev ve hizmetlerin yürütülmesinde de Bakanlığımız merkez teşkilatındaki yapılanmaya uygun bir düzenleme yapılacaktır.

b) Mesleki eğitim merkezleri ile ilgili olarak Bakanlıkla yapılacak yazışmalar Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

c) Söz konusu merkezlerin bütçeleri 2017 Mali Yılından itibaren Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünce karşılanacaktır.

ç) Mesleki eğitim merkezlerine kayıt yaptıran öğrenciler diploma alabilmek için Bakanlıkça belirlenen fark derslerini öğrenimleri süresince alabilecekleri gibi ustalık belgesini aldıktan sonra açık öğretim kurumları yoluyla da tamamlayabilecektir.

d) 6764 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 09/12/2016 tarihi itibarıyla çıkrıklık eğitimine devam edenler, mevcut program ve mevzuata göre öğrenimlerini tamamlayacaktır.

e) Çıkrıklık eğitim sisteminde denklik işlemlerinin yürütülmesine ilişkin yeni mevzuat düzenlemesi yapılincaya kadar mevcut mevzuatına göre işlem yapılmaya devam edilecek, önceki öğrenmelerin tanınması ile ilgili hususları düzenleyen esas ve usuller Bakanlığımızca belirlenerek ayrıca duyurulacaktır.

f) 09/12/2016 tarihinden önce mesleki eğitim merkezlerine kayıtlı öğrencilerin iş ve işlemleri MESEM modülü üzerinden yürütülmeye devam edilecektir.

Atatürk Blv No:98 06648 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: mte_ogrencisleri@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Öğrenci İşleri ve Sosyal Etkinlikler Daire Başkanlığı
Tel: (0 312) 413 12 44/13 04
Faks: (0 312) 425 19 67

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Firdevs GÜVENCİ

Doğum Yeri ve Tarihi: Aydın, 25.08.1989

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Ege Üniversitesi Matematik Bölümü (2007-2012)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Anabilim Dalı (2016-Halen)

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce, Fransızca (A2)

İş Deneyimi

Zonguldak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (2013-2015)

Menemen Erdiñ-Ahmet Cengiz Mesleki Eğitim Merkezi (2015-Halen)

İletişim Bilgileri

E-posta Adresi: firdevs89firdevs@hotmail.com

Tel: 05553157271