

MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLÂNLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

“SAĞLIK MESLEK LİSESİ MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)”

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞE KARAKUŞ

DANIŞMAN

YRD. DOÇ. DR. Aynur BİLİR

EYLÜL, 2008

MUĞLA

**MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLÂNLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**“SAĞLIK MESLEK LİSESİ MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)”**

AYŞE KARAKUŞ

**Sosyal Bilimleri Enstitüsünce
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :

Tezin Sözlü Savunma Tarihi :

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Aynur BİLİR

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ahmet DUMAN

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ruhi SARPKAYA

Enstitü Müdürü:

EYLÜL, 2008

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nüntarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin maddesine göre, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ayşe Karakuş'un "Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği)" adlı tezini incelemiş ve aday/....../2008 tarihinde saat 'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 45 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin olduğuna ile karar verildi.

Yrd. Doç. Aynur BİLİR

Tez Danışmanı

Üye

Prof. Dr. Ahmet DUMAN

Üye

Doç. Dr. Ruhi SARP KAYA

YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum ‘‘Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği)’’ adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

17/09/2008

Ayşe KARAKUŞ

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN **MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.**

Soyadı : KARAKUŞ

Adı : AYŞE

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe: “Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği)”

Y. Dil : “The Opinions Of Profession Lecture Teachers In Health Vocational High Schools (Ankara City Model)”

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

X

O

O

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite :Muğla Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :/...../2008

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı :BİLİR, Aynur

Unvanı :Yrd. Doç. Dr.

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği)

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

- 1. İş Doyumu**
- 2. Sağlık meslek lisesi**
- 3. Öğretmen**
- 4.**

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'ları kullanınız.

- 1. Job satisfaction**
- 2. Healt vocational high school**
- 3. Teacher**
- 4.**

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- 1- Tezinden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum** **O**
- 2- Tezinden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir**
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir** **X**

Yazarın İmzası :

Tarih :/...../2008

ÖZET

SAĞLIK MESLEK LİSESİ MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)

KARAKUŞ, Ayşe

**Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi
Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Aynur BİLİR

Eylül, 2008, XI + 154 sayfa

Bu çalışma ile 2007–2008 eğitim-öğretim yılında Ankara’da sağlık meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın verileri Ankara ilindeki 10 sağlık meslek Lisesinde görevli toplam 309 öğretmenden toplanmıştır. “Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu Anketi” uygulanmıştır.

Veri toplama aracının yapı geçerliliği madde analizi ile, güvenilirliği ise Cronbach Alfa kat sayısı ile hesaplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 11.5 paket programıyla çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistik teknikleri kullanılmıştır. Ayrıca ikili karşılaştırmalar için ilişkisiz t-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmış olup, çoklu karşılaştırmalar için ise ANOVA testi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre bütün öğretmenlerin işlerinde ($\bar{x}=1.88$) normal seviyede doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Fakat beklentilerinin ise ($\bar{x}=4.73$) çok yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar açısından iş doyumunu değerlendirildiğinde iş doyum seviyeleri, çalışma koşulları ($\bar{x}=1.51$) yüksek, yükselme koşulları ($\bar{x}=2.12$) normal, ödeme koşulları ($\bar{x}=2.24$) normal ve birlikte çalışma koşulları ($\bar{x}=1.67$) normal olarak saptanmıştır. İş doyumunu ve kişisel özellikleri açısından istatistiksel olarak ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Sağlık Meslek Lisesi, Öğretmen

ABSTRACT

THE OPINIONS OF PROFESSION LECTURE TEACHERS IN HEALTH VOCATIONAL HIGH SCHOOLS (ANKARA CITY MODEL)

KARAKUŞ, Ayşe

Master Thesis, Department of Educational Sciences,
Educational Administration, Supervision, Planning and Economics Department

Thesis Consultant: Assist. Prof. Dr. Aynur BİLİR

September, 2008, XI + 154 pages

The aim of this study was to determine what the teachers working at the health vocational high schools in Ankara thought of their job satisfaction status during the 2007-2008 academic terms.

The research was based on scanning model. The data required for the research were compiled from a total of 309 teachers working in 10 health vocational high schools in Ankara. The Questionnaire of Job Satisfaction of Health Vocational High School Teachers was applied.

The structure validity of the data collection was carried out with item analysis while the reliability was calculated with Cronbach Alpha coefficient. The obtained data were analyzed with SPSS 11.5 software. During the analyses of the data, descriptive statistical techniques such as frequency, percentage, and arithmetic mean were used. Furthermore, for cross comparison, Independent Samples t-Test, and for multiple comparison, ANOVA test was used.

According to the results of the research, it was determined that all the teachers were satisfied with their jobs at normal level ($\bar{x}=1.88$). However, their expectations were found to be at very high level ($\bar{x}=4.73$). when evaluated from the point of job satisfaction dimensions, it was found out that job satisfaction levels were as; working conditions ($\bar{x}=1.51$) “high”, advancement in organization ($\bar{x}=2.12$) “normal”, wage rate ($\bar{x}=2.24$) “normal” and collaborate conditions ($\bar{x}=1.67$) “normal”. From the point of job satisfaction and personal characteristics, no significant statistical relation was observed ($p>0.05$).

Key words: Job Satisfaction, Health Vocational High School, Teacher,

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
ÖNSÖZ	XI
BOLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç	13
1.3. Araştırmanın Önemi.....	14
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları;.....	14
1.5.Tanımlar.....	14
1.6. Kısaltmalar.....	15
BÖLÜM II	16
İLGİLİ ALANYAZIN	16
2.1. İş Doyumu.....	16
2.1.1. İş Doyumu Kuramları	18
2.1.1.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	19
2.1.1.1.2. Erg Kuramı	20
2.1.1.1.3. Çift Etmen (İkili Etmen) Kuramı	21
2.1.1.1.4. Mc Clelland Başarma Güdüsü Kuramı	23
2.1.1.1.5. Douglas Mcgregor' Un X ve Y Kuramları.....	24
2.1.1.1.6. Z Kuramı	26
2.1.1.2. Süreç (Bilişsel) Kuramları	27
2.1.1.2.1. Beklenti Kuramı	27
2.1.1.2.2. Denkserlik Kuramı	29
2.1.1.2.3. Amaçlama (Tutarsızlık) Kuramı.....	30
2.1.3. İş Doyumu İle İlgili Kavramlar.....	30

2.1.3.1. Güdü ve Güdülenme:	31
2.1.3.2. Moral.....	32
2.1.3.3. zendiriciler	33
2.1.3.4. İş Stresi	34
2.1.3.5. Tükenmişlik	34
2.1.4. İş Doyumu Etkenleri	35
2.1.4.1. Bireysel Etkenler	36
2.1.4.1.1. Yaş.....	36
2.1.4.1.2. Medeni Durum	37
2.1.4.1.3. Cinsiyet.....	37
2.1.4.1.4. Eēitim Düzeyi.....	38
2.1.4.1.5. Deneyim	38
2.1.4.1.6. Çalışanın Kiřiliēi	38
2.1.4.1.7. Zeka	39
2.1.4.1.8. Kültürel Ortam.....	39
2.1.4.2. Örgütsel ve evresel Etkenler	39
2.1.4.2.1. İş ve Niteliēi	40
2.1.4.2.2. Yönetim ve Denetim.....	40
2.1.4.2.3. cret	41
2.1.4.2.4. Gelişme ve Yükselme Olanakları	42
2.1.4.2.5. Çalışma Şartları	43
2.1.4.2.6. Birlikte alışılan Kişiler.....	43
2.1.4.2.7. Örgütsel Ortam	44
2.1.5. Bireysel Açıdan İş Doyumunun Saēlayabileceēi Katkılar.....	45
2.1.6. Örgütsel Açıdan İş Doyumunun Saēlayabileceēi Katkılar	45
2.1.7. İş Doyumsuzluēunun Sonuçları	46
2.1.8. Eēitim.....	48
2.1.9. Eēitim Kurumları	48
2.1.9.1. Mesleki ve Teknik Ortaēretim Kurumları	49
2.1.9.2. Saēlık Meslek Liseleri	49
2.1.10. Saēlık Meslek Lisesi Meslek Dersi ēretmenleri	54
2.2. İlgili Araştırmalar	58

BÖLÜM III	69
YÖNTEM	69
3.1. Araştırmanın Modeli	69
3.2. Araştırmanın Evreni	69
3.3. Veri Toplama Aracı.....	70
3.3.1. Ön Uygulama	71
3.3.2. Güvenilirlik Analizi	72
3.3.3. Anketlerin Uygulanması ve Dönüş Oranları.....	73
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	75
BÖLÜM IV	78
BULGULAR VE YORUM	78
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	78
4.2. İş Doyumu Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorum	82
4.2.1. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular ve Yorum	83
4.2.2. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Meslekte Yükselme Koşullarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	85
4.2.3. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Ödeme Koşullarına İlişkin Bulgular ve Yorum	87
4.2.4. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Birlikte Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	90
4.2.5. Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	92
4.3. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Bakanlık Değişimi Sonrası Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	94
4.4. Sml Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu Görüşleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorum.....	94
4.5. Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşleri İle Bakanlık Değişimi Sonrası Farklılığa Ait Bulgular Ve Yorum	111
BÖLÜM V	114

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
5.1. Sonuçlar.....	114
5.2. Öneriler.....	119
KAYNAKÇA.....	121
EKLER	132

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Ankara İli Büyükşehir Belediyesi İçinde Yer Alan Sağlık Meslek Liseleri ve Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmen Sayıları.....	70
Tablo 2: Taslak Anketten Çıkarılan Sorular	72
Tablo 3: İş Doyumu İstek-Beklenti Anketi Güvenirlilik Analizi Sonucu.....	73
Tablo 4: İş Doyumu Yaşanan Durum Anketi Güvenirlilik Analizi Sonucu	73
Tablo 5: Ankara İli Büyükşehir Belediyesi İçinde Yer Alan SML' lerde Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmen Sayıları ve Ankete Katılan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Dağılımları	74
Tablo 6: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	78
Tablo 7: Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	79
Tablo 8: Öğretmenlerin Mesleki Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları	79
Tablo 9: Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları	80
Tablo 10: Meslek Dersi Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	80
Tablo 11: Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımları	81
Tablo 12: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı	81
Tablo 13: Meslek Dersi Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı	83
Tablo 14: Meslek Dersi Öğretmenlerinin Meslekte Yükselme Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı	85
Tablo 15: Meslek Dersi Öğretmenlerinin Ödeme Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı	87
Tablo 16: Meslek Dersi Öğretmenlerinin Birlikte Çalışma Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı	90
Tablo 17: Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Dağılımı.....	92
Tablo 18: Okulunuzun Çalışma Koşullarında Bakanlık Değişimi Sonrası Farklılıklar Oldu mu? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı	94
Tablo 19: İstek-Beklenti Derecelerinin Cinsiyetlere Göre t-testi Sonuçları	94
Tablo 20: İstek-Beklenti Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları	95
Tablo 21: İstek- Beklenti Derecelerinin Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	95
Tablo 22: İstek- Beklenti Derecelerinin Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü	

Varyans Analiz Sonuçları.....	96
Tablo 23: İstek- Beklenti Derecelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	97
Tablo 24: İstek- Beklenti Derecelerinin Mezun Olunan Okullara Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	97
Tablo 25: İstek- Beklenti Derecelerinin Branşlara Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	98
Tablo 26: Yaşanan Durum Derecelerinin Cinsiyetlere Göre t-testi Sonuçları.....	99
Tablo 27: Yaşanan Durum Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları.....	99
Tablo 28: Yaşanan Durum Derecelerinin Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	100
Tablo 29: Yaşanan Durum Derecelerinin Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	100
Tablo 30: Yaşanan Durum Derecelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	101
Tablo 31: Yaşanan Durum Derecelerinin Mezun Olunan Okul Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	102
Tablo 32: Yaşanan Durum Derecelerinin Branşlara Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	102
Tablo 33: İş Doyum Derecelerinin Cinsiyetlerine Göre t-testi Sonuçları.....	103
Tablo 34: İş Doyum Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları....	104
Tablo 35: İş Doyum Derecelerinin Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	105
Tablo 36: İş Doyum Derecelerinin Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	107
Tablo 37: İş Doyum Derecelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	108
Tablo 38: İş Doyum Derecelerinin Mezun Olunan Okul Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	109
Tablo 39: İş Doyum Derecelerinin Branşlara Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	110

Tablo 40: İstek–Beklenti, Yaşanan durum ve İş Doyum Derecelerinin Bakanlık Değişimi Sonrası Farklılığa Ait Görüşlerine göre t testi sonuçları	111
--	-----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İki Etmenin Doyum ve Doyumsuzlukları İlişkisi	23
Şekil 2: İş doyumunu ile Yaş Değişkeni arasındaki İlişki.....	37

ÖNSÖZ

Bu çalışma ile Ankara ilinde görev yapan sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenlerinin İş doyumlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Tezimin tüm aşamalarında bana verdiği destekten dolayı Hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Aynur BİLİR 'e minnet ve şükranlarımı belirtmek isterim.

Anketlerimin uygulanmasında yardımcı olan Ankara ilindeki tüm sağlık meslek liseleri müdürlerine, meslektaşlarıma, arkadaşım Mesude Uluşen'e ve Selami Kalemci'ye çok teşekkür ederim. Yine ön uygulamalar için desteklerini gördüğüm, Konya Atatürk, Elazığ, Bünyan, Fethiye Sağlık Meslek Liselerinde çalışan tüm arkadaşlarıma desteklerinden dolayı sonsuz teşekkürler.

Yüksek lisans öğrenimimin başlangıç aşamasından bu yana tüm öğrencilerine olduğu gibi bana da yol gösteren, bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım çok değerli Sayın Hocam Prof. Dr. Ahmet Duman'a minnet ve şükranlarımı belirterek çok teşekkür ederim.

Ve son olarak her ne olursa olsun her zaman yanımda olan ve desteklerini hiç esirgemeyen anneme, kardeşlerime ve eşime sonsuz teşekkürler ediyorum.

BOLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem

Yönetim biliminin tarihsel gelişimi içinde neo klasik kuramcılarının 1920’li yıllarda eleştirileri sonucunda iş doyumu kavramıyla karşılaşılmış ve önemi ise 1930-1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. Bir örgütün olduğu tüm ortamlarda iş doyumu önem teşkil eder. İş doyumuna ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. 1973 yılına kadar 3300 yayının bulunduğu, 1973’ten 2000 yılına kadar ise 7856 çalışmaya ulaşıldığı belirtmektedir (Judge ve Church, 2000;166).

Örgütler kendi içlerinde bir uyuma gidemezlerse gerileyecekler ve amaçlarına ulaşamayacaklardır. Örgütü oluşturan çalışanlar örgüt ve örgüt amaçlarına samimiyetle bağlılıkları ölçüsüne göre örgütün yaşaması ve amaçları doğrultusunda çalışacaklardır. Çalışanlar kendi ilerlemelerini istedikleri gibi örgütün varlığını ve gelişmesini de arzulayacaklardır. Bunun için örgüt çalışanlardan ayrı düşünülemez (Eren ,1993; 35)

Hızla sanayileşen dünyada çalışma yaşamının uyumu, iş ve işin etkinliği, işin verimliliği için iş psikolojisinin önemi büyüktür. Bu yüzden ki iş doyumu örgütsel psikolojide çalışılan konuların başında gelmektedir. İş doyumunun çok boyutlu bir kavram olmasından dolayı fazla sayıda tanımı yapılmıştır. Çünkü iş doyumu bireyin kişisel özelliklerinden olduğu kadar, bireyin içinde bulunduğu grup, toplum, kültürel yapı vb. etkilenmektedir (Celep, 2000: 39, Silah, 2005; 43). İş doyumuna ait tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Porter, Lawler ve Hackman, iş doyumunu, “işgörenlerin işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepki” olarak tanımlamaktadır (Porter, Lawler ve Hackman, 1975: 53-54; Akt: Balcı, 1985: 3).

Locke ise iş doyumunu, “kişinin işini ya da önemli iş değerlerini ve

deneyimlerini değerlendirmesi sonucu algıladığı ve hoşuna giden olumlu duygusal durum ” olarak belirtmektedir (2000;166).

Hackman ve Oldham (1976)’a göre iş doyumunu “bir insanın işinden doyum alması, işin karakteristik özelliklerinden doğrudan etkilemesi ve bu özelliklerin kişinin işten beklediği özellikler ile uyuşmasıdır” (Arnold, Cooper, Robertson, 1998; 204. Akt: Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2007; 117).

Davis iş doyumunu, iş görenlerin işten duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak ifade etmekle birlikte, işin özellikleri ile iş görenin isteklerinin birbirine uygunluğu olarak tanımlamaktadır (1977; 96).

Başaran göre iş doyumunu, “İşgörenin işinden duyduğu doyumun derecesi, duyduğu bu hazzın yada ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesidir” (Başaran, 2000b; 215)

Balcı’ya göre iş doyumunu, “personelin iş değerlerinden, iş değerlerini algılama farkı iş doyumunu oluşturur. İş doyumunu işin kendisinden, ücretten, alışma Őartlarından vb. elde edilen doyum olarak tanımlamıştır” (1985; 5).

Luthans’a göre iş doyumunda önemli  yönelim vardır: iş doyumunu gözlenemeyen duygusal bir durumdur, iş doyumunu elde ettiklerinin beklentilerini ne lde karşıladığıdır, iş doyumunu birbiriyle ilişkili davranışlarla ortaya koyulur. Bu yönelimlerle iş doyumunu farklı özelliklerde ortaya çıkar. Bunlar:

- İşin kendisi
- cret
- Yükselme
- Destek (alışma ortamındaki yönetimsel, teknik destek)
- İş arkadaşları (1992; 194).

Çağdaş yönetim kuramcılarının çok önem verdiği iş doyumunu kavramının önemi bireysel ve örgütsel düzeyde ele alınmaktadır. Birey açısından bakıldığında çalışan gününün büyük çoğunluğunu iş yerinde geçirmektir. İşten elde edilen doyum bireyin tüm yaşamını etkilemektedir (Silah, 2005; 200).

Çalışanların, işyeri başarısındaki önemi büyüktür. Yaşamının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren bir çalışanın sosyal, ruhsal ve fiziksel ihtiyaçlarını iş yerinden karşılaması olağan olarak kabul edilmektedir. Birey; fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal aktiviteleri ile bir bütündür. Çağdaş örgüt yaklaşımları, işyeri amaçlarını gerçekleştirirken bireyin gereksinimlerinin karşılanması ve işte doyum bulmasını amaçlamaktadır. İş yerinden yeterince doyum sağlayamayan çalışan başka iş arama çabalarına girişecek, işten kaçacak ve iş yerinde verimi düştüğü gibi her geçen gün kendi sağlığı da bozulacaktır. İşten doyum sağlayan çalışan ise daha sağlıklı olacaktır. Doyuma ulaşan kişinin ruh sağlığı iyi olacak bu da kişinin işyerinde, sosyal yaşamında ve aile çevresinde iyi yansımalarla kendini gösterecektir (Eren, 1993; 88, Başaran, 2000b; 221, Silah, 2005; 200).

İş doyumunu düşmüş işgörenlerin olması birey ve örgütün başarısızlığını gösteren en önemli bulgulardan biridir. İş doyumunu sağlayamayan çalışan iş yerine işi yavaşlatma, verimde düşme, devamsızlık, disiplinsizlik gibi sorunları da beraberinde getirecektir (Başaran, 2000b; 221-222).

Beklentileri karşılanmış işgören işine adapte olup işini terk etmeyecektir. Çalışanlarının mutluluğunu sağlayan örgütler her zaman her iş için işgören bulma konusunda sorun yaşamayacaklardır. Mutlu işgören işine bağlı, devamsızlık yapmadan , yüksek verimle örgütün başarısını sağlayacaktır. Bütün bunlar iş doyumunun örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir (Erdoğan, 1997; 7).

İş doyumunu ve motivasyon iç içe olan kavramlardır. Motivasyon ya da güdü, çalışanların harekete geçmesini ve isteklendirilmesini sağlayan süreç olarak tanımlanabilir. Örgütlerde de işgörenin harekete geçirilmesi için etkilenmesi ve hedefe ulaşmak için isteklendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların güdülenmesini sağlayan faktörler; ücret, sosyal uğraşlar, başarı, kabullenebilme, güvenlik, işin kendisi, sorumluluk, gelişme ve ilerleme fırsatlarıdır. Motivasyon (güdü) faktörlerinin olması iş görende iş doyumunu artıracaktır (Akat ve Budak, 1999; 43, Silah, 2005; 93, Başaran, 2000b; 221-222).

Güdüler bireyin ihtiyaçlarının sonucudur. Organizmadaki herhangi bir

eksiklik ya da yokluk ihtiyaçları getirir. İhtiyaç: organizmada, giderilmesi gereken bir güç veya stres olarak hissedilir. Bunu psikoloji “dürtü”, organizmayı belli bir davranışa götüren olayı da “güdü” olarak tanımlar (Onaran, 1981; 121). Diğer bir ifadeyle güdü, bireyi bir amaca ulaşmak için davranmaya iten, harekete geçiren, bireyin davranışını isteklendiren, dinamik kılan, yönlendiren bir iç güçtür (Başaran, 2000b; 71).

İş gören açısından güdülenme önemlidir. Kişilerin ne ile güdülendiğini bilmesi onların çevrelerindeki ve çevrelerindeki hareketlerini anlamasını gerektirmektedir. Bu durumda insanların çevresini tanımasını sağlamaktadır. Birbirlerini tanıyan bireyler arasında paylaşım daha fazladır ve problem daha kolay çözümlenmektedir. Güdülenme insanların yetenek ve kişisel potansiyellerini ortaya çıkarmaktadır. Düşük güdülenme iş görenlerde sağlık sorunlarına yol açarak verimsiz çalışmaya neden olmaktadır(Tutar, H.,Yılmaz, M. K., Erdönmez, 2005; 176).

Güdülenme örgütsel açıdan da önemlidir. Bir kurumun kurulmasında temel amaç karlılık ve verim elde etmektir. Bu iki unsurun elde edilemediği kurumlar uzun ömürlü olamamaktadırlar. Bu kurumları yöneten kişilerin önemli amaçlarından birisi de verimliliği ve karlılığı elde etmek ve devamını sağlamaktır. Devamlılık ise ancak çalıştırdıkları personelin güdülerinin yükseltilmesi ile sahip oldukları potansiyelden en yüksek derecede faydalanarak mümkün olmaktadır. Kurumlarda bireyleri etkin şekilde çalıştırmak ve başarılı olmalarını sağlamak, başarının ana unsuru olan güdülemek ile mümkün olmaktadır (Tutar ve diğerleri, 2005; 178).

İş doyumunu ile moral arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Moral ya da gönül gücü bireyin çalışma ortamı içinde tüm olumlu duygu, düşünce ve tutumlarının genel bir anlatımıdır. Moral iş doyumunu, iş doyumunu ise moral sağlar. Grup moralinde kuvvetli bir moral duygusu için; birlik ve beraberlik ruhu, direngenlik ve vazgeçmeme arzusu, canlılık ve hareketlilik, doyumsuzluğa veya hayal kırıklığına karşı direnme, amaçlara bağlılık ve lidere hayranlık vardır. Buna karşılık grubun moralinin zayıflamasında gevşeklik, duygusuzluk, kavga ve çekişmeler, işbirliği ruhunun yokluğu, kıskançlıklar veya çekemezlikler, kötümserlik

vardır (Eren, 2001; 198). Çalışanların moralini yükseltme adına çeşitli önlemler alınabilir ve bu önlemlerden tüm çalışanların yararlanması sağlanabilir (Başaran, 2000b; 221-222).

İş doyumu ile ilgili diğer bir kavramda özendiricilerdir. Çalışanlarda yüksek düzeyde verimliliği sağlamak ve sürekliliğini getirmek için maddi yada manevi özendirmeler çalışma ortamının önemli bir parçasıdır. Özendirmeler yapılması istenilen işin verimli ve etkili bir biçimde yapılmasını sağlar. Özendirmeler verimliliği artırmak için yönetim sisteminin bir parçasıdır (Sibson , 1991; 231).

Genellikle özendirici araçları olarak; ücret, güvenlik, yükselme olanakları, çekici iş, yapılmağa değer bir iş, statü, kişisel yetke ve güç kazandırma, özel yaşama saygı, kararlara katılma olanağı, adaletli bir disiplin sistemi sayılabilir (Eren, 2001; 507-516).

Stres iş görenin uyumunu zorlaştıran, bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden, iş verimini düşürüp, uyum sorunlarına etki eden önemli faktörler arasında yer alır. İş ortamında iş gören, örgüt ortamından kaynaklanan "örgütsel stres" ile karşı karşıya kalır(Thomson, 2002; 290).

Örgütsel stres nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz: Sık sık değişen yönetim biçimleri ve kadroları, bireyin çalışma konumu ve koşullarının netleşmemesi, işin belirsizliği, iş baskısı, iş güçlüğü, ekonomik çevrenin değişkenliği nedeniyle ortaya çıkan iş güvensizliğidir (Silah, 2005; 157).

Yabancılaşma ile iş doyumsuzluğu arasında yüksek bir bağlantı bulunmuştur. Bireyin işine, çevresine ve kendine yabancılaşması hızla gelişen endüstrileşmeye, ekonomik büyümeye, gelişen teknolojiye bağlanmaktadır. Bu denli hızlı olan sosyal gelişim bireyin kendisini yetersiz, anlamsız, yalnız ve güçsüz hissetmesine neden olmuştur. Aşırı iş bölümü ve sanayileşme gibi faktörlerle, bireyin yaptığı işin neye yaradığını görmemesi sonucunda, işgörenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması ve kendisini çekmesi ile yabancılaşma meydana gelmektedir. Yabancılaşma birey açısından olumsuz sonuçlara yol açabileceği gibi, örgütü de etkileyeceği kuşkusuzdur (Silah, 2005; 201, Şener, 2002; 15).

İş doyumuna ilişkin diğer bir kavramda tükenmişliktir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; “kişide meydana gelen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile beraber kişinin yaptığı işe, yaşama ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz duyguları içeren fiziksel ve zihinsel çaplı bir belirti olarak” tanımlamışlardır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2007; 116).

Birçok araştırmacı tükenmişliğin; istekler, tutumlar ve algılamalar içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu yönünde birleşmektedirler. Ruhsal bozukluktan çok aşırı yorgunluğu, bıkkınlığı tanımlayan tükenmişlik yoğun çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkan bir durumdur. Yorgunluk, duygusal bitkinlik, kişinin kendini farklı hissetmesi, kişisel başarıyı kaybetmesi duygusu, birçok fiziksel görünümlü yakınmalar, isteksizlik sık görülen belirtilerendir (Çelikkol, 2001; 154).

Kişilerin gereksinmelerini doyuma ulaştırmayı sağlayan özendiriciler kişinin dışında yer alırken, kişileri çalışmaya iten güdüler bireyin içindedir. Kişinin dışında bulunan özendiriciler, kişinin içinde olan doyumunu sağlayan çalışma isteğini ortaya çıkartır. Birey dış etkenlerden gelen özendiricilerle çalışmaya daha fazla güdülenir (Mıhçıoğlu, 1990; 39).

İş doyum düzeyini etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, kişilik, zeka ve kültürel ortamdır. İş doyum düzeyini etkileyen örgütsel faktörler ise; iş ve işin niteliği, yönetim ve denetim, ücret, gelişme yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kişiler, örgütsel ortam (Başaran, 2000b; 219, Erdoğan,1997; 25, Çimen, 2000; 58).

Araştırmalar yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Yani yaş attıkça kişilerin işlerinden aldıkları doyumda arttığı söylenebilir, nedeni de deneyim nedeni ile iş doyumunun artması olabilir(Silah, 2005; 121).

Hem kadınlar hem de erkekler için saygınlık, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun belirleyicisidir. Ancak bu durum yine de kadınlarla

erkeklerin işleriyle ilgili duygularının aynı olduğu anlamına gelmemektedir. Ülkemizde ağırlığı azalmakla birlikte ataerkil aile düzeninden kaynaklanan kadın çalışanların aleyhine bir durum söz konusudur (Çelikel, 2001; 202).

Yaşa oranla iş deneyimi artmaktadır. Bu doğrultuda bireyler edindikleri deneyimlerle işlerine daha fazla uyum sağlarlar, çalışma ortamına göre beklentilerini ayarlarlar ve sonuçta daha yüksek bir iş doyumunu sağladıkları düşünülebilir (Davis, 1977; 100).

Personelin kişiliği ile doyumunu arasında bazı ilişkiler bulunmuştur (Gilmer, 1966; 257–256, Akt: Balcı, 1985; 12). Kendine güven ve özbenlik duygusu gelişmiş çalışanlar diğer çalışanlara göre daha çok doyum sağlayabilmektedir. Kendini geliştirmiş, zorlu hedefleri başarmış ve kapasitesini arttıran insanlar savaşımlı işten daha çok değer verir. Başarıya çok motive olur, sorumluluk düzeyi yükselir, yükselmede adaletle önem verir, övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinim duyar, eleştiriden daha az kırılır, işiyle ilgili çatışmalara daha az girer, uyum mekanizmalarına daha az gereksinim duyar (Başaran, 2000b; 220).

İş doyumunu etkileyen bireysel özelliklerden biri de zeka düzeyidir. Birçok iş ve meslekte belirli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu ve bu zeka düzeyinden sapsalarda bireyde iş doyumunun düşmesi görüldüğü vurgulanmaktadır (Bayrak, 2004; 24)

İş doyumunu toplum koşullarından etkilenir. Genellikle iş görenler, kendi iş koşullarını toplum koşulları ile karşılaştırırlar. Eğer iş koşulları vasat, toplum koşulları kötü işse, bu durum, doyumlarını yükseltme eğilimini ortaya çıkar (Davis, 1977; 100).

İş doyumunun başlıca etkenlerinden biride iş ve işin niteliğidir. Çalışanlar aynı iş yıllarca yapmakla sıkılabılırlar. İş insanlara sürekli yenilikler katabilmeli onların gelişimini sürekli sağlamalıdır. İş kişinin yeteneklerini ortaya çıkarıp onu geliştirebiliyorsa kişide iş doyumunu sağlamaktadır. Bunun tam tersi kişi işinden herhangi bir gelişim sağlamıyorsa da iş doyumunun düşmesi kaçınılmazdır. Toplumunda çalışılan işe karşı bakış açısı farklı olabilmektedir. Örneğin bir hekimlik mesleği toplumsal olarak çok saygın bir meslek olarak görülebilmektedir (Silah, 2005; 119).

İyi bir yönetim yapıcı bir denetimin iş doyumuyla sonuçlandığı belirtilmektedir (Silah, 2005; 106). İleri görüşlü yöneticiler insan ilişkilerine önem verirler (Hagemann, 1995; 25). Toplumca tanınmış önemli bulunan örgütlerde çalışanın yaratıcılığına ve ekip çalışmasına önem veren yönetim biçimleri iş görene yüksek doyum sağlar. Aynı zamanda yöneticilerin dostça davranması ve samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunları ile ilgilenmesi durumunda iş doyumunun önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Çalışanlarına yardımcı ve destek olan, engellemeyen, sürekli kusur aramayan, takdir eden, çalışana güven duyduğunu gösteren, yükselme, ücret artışı gibi ödülleri kazandıran yöneticilerin çalışanların doyum düzeylerini artırmada etken olduğu bildirilmektedir (Başaran, 2000a; 220).

Anlayışlı denetmen ve birey merkezli denetmen yaklaşımları benzerdir. Bunlar denetmenin arkadaşça olması, iyi performansı özendirilmesi, ast görüşlerinin alınması ve onlara kişisel bir ilgi duyması gibi özellikleri içerirler. Denetime personelin katılması konusunun da ele alınması gerekir. Personelin kendi işiyle ilgili kararlara katılmasıyla iş doyumunu arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Balcı, 1985; 16). Çalışmalar üretime dönük denetimden çok birey yönetimli denetim de çalışanların daha çok doyum sağladıklarını göstermiştir. Önderlik ve denetim türü çalışanın işi ile ilgili kararlara daha fazla katılma imkanı vermekte ve çalışma ortamında onu daha özgür bırakmaktadır (Balcı, 1985; 17).

Ülkemizde tüm dünyada olduğu gibi çalışanların en çok yakındıkları konuların başında “ücret sorunu” gelmektedir. Kamu görevlilerinin ulusal gelirden gittikçe daha az pay aldıkları bir ülkede ücret sürekli sorun görünümünde kalır. Ücret çalışanın ve ailesinin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması bakımından olduğu kadar, toplumsal saygınlığını etkileyen bir simge olması bakımından da önemli olduğu düşünülmektedir (Simon, Smithburg, Thompson, 1975; 335). Örgütün amaçlarından biri ürün üretmek öbürü ise işgörenin gereksinimlerini karşılayarak işten doyumlarını sağlamaktır (Başaran, 2000a; 194).

Yükselme bir çalışanın yetki ve sorumlulukları daha fazla olan bir işe geçmesidir. Genellikle her türlü ücret artışı dilimizde yükselme olarak ifade ediliyorsa da yükselmede esas olan yetki ve sorumluluğun artırılmasıdır. Yetki ve

sorumluluğun artmasıyla da ücrette de artış olabilir (Tortop, 1992; 121).

Yükselmenin anlamı çalışandan çalışana farklılık gösterebilir. Yükselme bir işgörene göre ruhsal gelişme anlamı taşıırken kimilerine göre denkserliğin sağlanması, daha fazla ücretin alınması, daha yüksek konum kazanma ve örgütteki yarışın kazanılması anlamına gelir (Başaran, 2000b; 220).

Isı, ışık, havalandırma, sessizlik, rahatlık ve güvenli ortamlar çalışanın iş yeri tercihi açısından önemli faktörler arasında yer alır. Ayrıca çalışanların çoğu iş yerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın yeni, temiz, işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi kullanılabilir olmasını istemektedirler. Çalışanlara bu koşulların sağlanması hem verimlilik hem de iş doyumunu için gerekli görülmektedir. Bu koşulların en uygun düzeyde olması çalışan için moral kaynağı olacak ve çalışanın örgütle bütünleşmesini de sağlayacaktır (Başaran, 2000b; 220).

Personelin çalışma grubundaki kişilerle olan ilişkileri, onun iş doyumunda etkilidir(Baysal, 1981,185-186, Akt: Balcı, 1985, 17). Örgütte diğer kişilerle benzer kognitif yapıya sahip olmak, onlar tarafından kabul görmek ve yardımlaşmak iş doyumunu açısından olumlu bir etkiye sahiptir. Etkileşim, daha çok diğer çalışanların davranışlarının, kendi ile benzer olduğu durumlarda, diğer çalışanlar tarafından kabul gördüğünde ve amaçların başarılmasını kolaylaştırdığı zaman iş doyumunu artıran bir özellik taşır (Silah, 2005; 120).

Çalışanların iş doyumunu etkileyen örgütsel ortama ilişkin en önemli unsurlar şunlardır; Örgütün amacı, Örgütün büyüklük ve yapısı, Önderlik biçimleri, İletişim ağı, Örgütte karar alma biçimleri

Çalışma ortamındaki rol çatışması, rol ve statülerdeki belirsizlikler, bürokratik işlemlerin yoğunluğu gibi etkenler de iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Baysal, 1981, 87., Akt: Balcı, 1985, 18).

İş doyumunu gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan oldukça önemli bir kavramdır. Bireyin işinden elde ettiği doyumun yeterli olmaması bireyde doyumsuzluk ve hayal kırıklığı yaratacak böylece bireyde meydana gelen psikolojik tepkiler hem bireyi hem de örgütü etkileyecektir.

Gününün üçte birini iş yerinde geçiren insan için iş yaşamın önemli bir parçasıdır. İşten sağlanan doyum insanın yaşamını da etkiler. İnsan savunma mekanizmalarıyla yaşar. İnsanın kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak genellediği görülmektedir. Kişinin aile yaşamındaki duygularını işine, işindeki duygularını aile yaşamına taşıyarak yaşaması normal sayılabilir. Bu yüzdende kişinin işten aldığı doyumun yaşamdan aldığı doyumunu etkilemesi olağan kabul edilebilir (Başaran, 2000b; 221)

İşini haz duyarak yapan bir iş görenin, hem bedensel, hem ruhsal sağlığı korunur. Bunun getirisi olarak kişinin ömrünün uzayacağı düşünülebilir (Başaran, 2000b; 221).

İşdoyumun yüksek olması örgütün iyi yönetildiği anlamı taşır. Örgüt yöneticilerinin rahatlamasını sağlar. İş doyumunun sağlanması kolay olmaz. İş doyumunun yüksek olması etkin davranışsal yönetimin ürünüdür. İş doyumunun bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmanın ölçüsüdür (Davis, 1977; 95).

Personelin gereksinimlerinin işte doyurulmamasının önemli davranışsal sonuçları bulunmaktadır (Balcı, 1985; 23). İşten doyumsuzluk bireyi üzüntü haline sokar ve bireye olumsuz duygular yaşatabilir. Zamanının çoğunu işyerinde geçiren birey için iş yerinde olumsuz duygularla geçmesi ve bunun uzun bir süre devam etmesi işgörenin yaşamını sıkıntıya sokar (Başaran, 2000b; 221).

İş doyumunu azaldıkça, çalışanın stres ve stresle ilgili rahatsızlıklardan zarar görme olasılığı da artmaktadır (Tok, 2004, 50).

Çeşitli personel grupları arasında iş doyumunun önemi giderek artmaktadır. Bu personel gruplarından biri de eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerdir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler eğitim vermek amacıyla sürekli öğrencilerle iletişim halinde buldukları, eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamak için baskı ve strese girdikleri, ihtiyaçlarının karşılanmamasıyla birlikte motivasyonlarının azaldığı belirtilmektedir. Tüm çalışanlarda olduğu gibi stres, ihtiyaçların karşılanmaması, motivasyon azlığı gibi faktörler iş doyumunu azaltmaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001; 8).

Öğretmenin; artan iş yükü, mesleki yetersizlik düşünceleri, kalabalık sınıfların olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayamama gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik sonucu iş doyumsuzluğunun arttığı belirtilmektedir (Wolpin, Burke ve Greenglass, 1991; 193 Akt: Akçamete ve diğerleri, 2001; 8).

Diğer kişilerle yüz yüze çalışan meslek gruplarından olan öğretmenlerden, bireyleri hızla değişen teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleriyle uğraşmaları beklenmektedir. Bu güç ve yıpratıcı işi yapma karşılığında öğretmenler genelde uygun olmayan koşullarda öğretim yapmaya çalışmakta, işlerinde kendilerini geliştirecekleri fırsatlar elde edememekte ve birçok ülkede oldukça düşük ücret karşılığında çalışmaktadırlar. Ayrıca terfi ve ilerleme ile ilgili güçlüklerle karşı karşıya kalmakta, işleriyle ilgili olarak kendilerini daha fazla geliştirmemekte, bir çok öğretmen işe başladıktan sonra meslekleri, öğrencileri, ve kendileri hakkında olumsuz tutumlar geliştirmeye başlamaktadırlar. Olumsuz koşulların uzun sürmesi ile öğretmenlerin işe ilişkin çabaları ve iş doyumları azalmakta, işe olabildiğince az gitmeye çalışmakta ve göreve başladıktan kısa bir süre sonra pek çok öğretmen mesleğini terk etmek istemektedir (Akçamete ve diğerleri, 2001; 2).

Öğretmenlerin, öğretmenin kişisel özellikleri ve mesleki yeterliliklerinin yanı sıra; çalışma ortamı, yönetim, işin niteliği gibi faktörler de iş doyumunu etkilemektedir (Ültanır, 2002; 164). Eğitim sisteminin en stratejik parçası okullardır. Bu okullardan biri de sağlık meslek liseleridir.

Sağlık meslek liseleri [SML], ortaöğretime dayalı dört yıllık mesleki ve teknik öğretim yapan lise dengi okullardır. Bu okullarda tıbbi sekreterlik, hemşirelik, acil tıp teknisyenliği, sağlık memurluğu, ebelik, laboratuvar, çevre sağlığı, radyoloji, anestezi, diş protez, ortopedi teknisyenliği gibi bölümler bulunmaktadır. Bu bölümlere; ilköğretim okullarından mezun olan öğrenciler, merkezi sistemle yapılan sınav sonuçlarına göre alınmaktadır (MEB., 2007a, Sağlık Meslek Liseleri; 1).

1979 yılına kadar ilkokula dayalı eğitim veren ebelik ve hemşirelik bölümleri 1979 yılında sağlık meslek liselerine dönüştürülmüştür. O tarihten günümüze kadar

da SML'de bağılı olduğu kurum, bölüm ve programlarında bazı değişiklikler olmuştur.

Sağlık meslek liselerinin eğitimi ve öğretime, Sağlık Bakanlığı Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü tarafından yürütmekte iken, 3 Şubat 2006 tarih ve 5450 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Bağlı Okulların Milli Eğitim Bakanlığına Devredilmesi Kanunu ile Milli Eğitim Bakanlığına devredilmiştir. Bu kanunla birlikte sağlık meslek liselerinde çalışan tüm personelin de milli eğitim bakanlığına geçmesi uygun görülmüştür.

Okulların Milli Eğitim Bakanlığına devredilmesinden sonra, ebe, hemşire ve sağlık memurluğu mesleklerinin Avrupa Birliği mevzuatına göre lisans düzeyinde eğitim gerektiren meslekler arasında olması nedeniyle, sağlık meslek liselerine bu unvan ile mezun verecek şekilde öğrenci alınmaması hususunda Talim ve Terbiye Kurulu Kararı ile sağlık meslek liselerinin ebelik, hemşirelik ve sağlık memurluğu bölümlerine 2005- 2006 eğitim ve öğretim yılından itibaren öğrenci alınmaması kararlaştırılmıştır. Ancak 25.04.2007 tarih ve 6283 Sayılı hemşirelik kanununda yapılan düzenlemede sağlık meslek liselerinin beş yıl süre ile hemşirelik bölümünü açmaları hükmü konulmuş olup 2007-2008 öğretim yılında bu bölümlere tekrar öğrenci alımına karar verilmiştir.

Böylece sağlık meslek liseleri 2007-2008 eğitim öğretim döneminde, acil tıp teknisyenliği, anestezi teknisyenliği, çevre sağlığı teknisyenliği, diş protez teknisyenliği, hemşirelik, laboratuvar teknisyenliği, ortopedi teknisyenliği, radyoloji teknisyenliği, ile tıbbi sekreterlik bölümleri ile faaliyetlerini sürdürmektedir (MEB, Öğrenci Alımı, 2007d; 1).

Bu okullarda uygulamalı ve teorik dersleri meslek dersi öğretmenleri okutmaktadır. Meslek dersi öğretmeni olabilmek için sağlık eğitim fakülteleri veya sağlık eğitim enstitüleri; ana ve çocuk sağlığı, medikal bakım, toplum sağlığı, çevre sağlığı, laboratuvar, radyoloji, tıbbi sekreterlik, acil tıp, anestezi, bölümleri mezunu olmak, hemşirelik yüksek okulları ve sağlık yüksek okulları mezunu olmak koşulu getirilmiştir.

SML'nin Milli Eğitim Bakanlığı'na devrinden sonra meslek dersi öğretmenleri, yeni bir kurum işleyişi, yapısı, değerleri ve mevzuatı ile karşılaşmışlardır. Bu durum öğretmenleri yeni bir kurum kültürü oluşumuyla da karşı karşıya bırakmıştır. Bireylerin geçmişte kabullendikleri değerleri ve işleyişleri aynı zamanda oluşturdukları kültürleri değiştirmeleri için süreye ihtiyaçları vardır. Bu geçiş döneminde, değişime ayak uydurmaları sürecinde, onların örgütlerine karşı soğumaları ve beraberinde de kaygılarının ön plana çıkması düşünüldüğünde iş doyumlarının etkilenmesi beklenebilir.

SML'deki yeni örgütlenme yapısı bazı bölümlerin kapatılarak lisans eğitime dayandırılması, meslek dersi öğretmenlerinin branşları dışındaki bölümlerde eğitim vermelerine neden olmuştur. Faaliyete devam eden bölümlerin de; ülkenin sağlık ve insan gücü kaynağı gereksinimine göre planlanmaması ayrıca bu bölümlere öğrenci talebinin oldukça az olması nedeniyle meslek dersi öğretmenlerinde gelecekle ilgili belirsizliklere neden olabileceği düşünülebilir. Bütün bunlar bir arada değerlendirildiğinde. Ankara ilindeki SML öğretmenlerinin iş doyumlarının araştırılması gerekli görülmüş ve bu araştırmanın problemi olarak belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşlerini belirlemek ve çözüm önerileri geliştirmektir.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. SML meslek dersi öğretmenlerinin demografik özellikleri nelerdir?
2. SML meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşullarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. SML meslek dersi öğretmenlerinin meslekte yükselme olanaklarına ilişkin görüşleri nelerdir?
4. SML meslek dersi öğretmenlerin birlikte çalışma koşullarına ilişkin görüşleri nelerdir?
5. SML meslek dersi öğretmenlerinin ödeme koşullarına ilişkin görüşleri nelerdir?

6. SML meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri ile
- yaş
 - cinsiyet,
 - mesleki kıdem,
 - öğrenim durumu,
 - mezun olunan okul,
 - branş ve
 - medeni durumları arasında bir anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

SML meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumunu konu alan araştırmaların bulunmaması nedeni ile bu araştırmanın alandaki ihtiyacı belli ölçüde karşılayabileceği ve bu tür araştırmaları özendirileceği beklenmektedir.

SML meslek dersi öğretmenlerinin amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda etkin verimli öğretim yapılması ve dolayısıyla daha nitelikli sağlık personeli yetiştirilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın sınırlılıkları;

Araştırmanın verileri alan yazın taraması ve Ankara İli Büyükşehir Belediye sınırları içerisindeki SML meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın iş doyumunu boyutları, “Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu Anketi” inde yer alan “Çalışma Koşulları”, “Yükselme Koşulları”, “Ödeme Koşulları”, “Birlikte Çalışma Koşulları” ile sınırlıdır.

1.5.Tanımlar

Bu araştırmada yer alan bazı kavramların işlevsel tanımları aşağıda verilmiştir.

Sağlık meslek lisesi: İlköğretime dayalı 4 yıllık mesleki ve teknik öğretim yapan lise dengi okullardır.

Öğretmen: Sınıf, dal, özel eğitim, öğretim üyesi, öğretim görevlisi gibi değişik ünvanları alan, usta öğretici, belletici, eğitici gibi bazı işgörenleri de kapsayan eğitim işlerini yapan kimse (Başaran, 2000a;178).

Meslek dersi öğretmeni: Sağlık meslek liselerinde meslek derslerini kuramsal ve uygulamalı olarak okutan kişilerdir.

1.6. Kısaltmalar

SML: Sağlık Meslek Lisesi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SB: Sağlık Bakanlığı

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Araştırmanın bu bölümünde; iş doyumu, Sağlık Meslek Lisesi (SML) meslek dersi öğretmenlerine ait kuramsal çerçeve ve iş doyumu konusunda yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı araştırma özetleri yer almaktadır.

2.1. İş Doyumu

İş doyumu hakkındaki kuramsal çerçeve içerisinde; iş doyumu tanımı, iş doyumuna ilişkin içerik ve süreç kuramları, iş doyumu ile ilgili kavramlar, başlıca iş doyumu etkenleri, bireysel ve örgütsel düzeyde iş doyumunun önemi, bireysel ve örgütsel düzeyde iş doyumunun sağlayacağı katkılar ve iş doyumunun sonuçları açıklanmıştır.

Örgüt, çalışanlarına , bulunduğu doğaya ve kültüre, ürününü verdiği topluma yararlı olmak zorundadır. Bir örgütün çalışanına karşı önemli iki önemli sorumluluğu vardır. Birinci sorumluluğu çalışanlarının geçimsel, ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması, ikincisi ise çalışanlarının kendini geliştirme haklarını kullanmalarına imkan sağlamaktır. Örgütün bu görevleri çalışanın iş doyum kaynaklarıdır (Başaran, 1998; 234).

İş doyumu çalışma ve endüstri psikolojisinin önemli konuları arasında yer almaktadır. Çalışma örgütlerinde uzun yıllardan beri çalışanların işlerine karşı duyguları ve davranışları arasındaki ilişkileri konu edinen çalışmalar yapılmıştır. Günümüz modern işletmelerinde insan faktörünün çok önemli hale gelmesi iş görenlerin duygularının, tutum ve davranışlarının göz önüne alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

İnsan iş yerinde yalnız fiziksel varlığıyla değil duygu, düşünce ve değerleriyle birlikte çalışır. Tüm bunlar bireyi iş yerinde etkiler ve işe karşı uyum ya da uyum göstermeme süreci şeklinde karşımıza çıkar (Silah, 2005; 115).

İş doyumu, kişinin kendisi ve örgütsel amaçları açısından büyük önem

taşımaktadır. İş doyumunu tanımlamak oldukça güçtür. İş doyumunu iş görenin yüzünde mutlu bir gülümseme ile ortaya çıkmayabilir. Bugüne kadar iş doyumunun birçok tanımı yapılmıştır. Bu tanımlar genellikle birbirine benzer öğeler içermektedir (Silah, 2005; 115). Bunlardan bazıları şunlardır:

İş doyumunu, “iş görenlerin işteki rollerine karşı oluşturduğu tepki olarak” tanımlamaktadır (Vroom, 1969; 200, Akt: Yalçınkaya Akyüz, 2000; 4).

Wanous ve Lawler (1972) iş doyumunu, “psikologlar tarafından hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak kullanıldığını ifade ederek, toplam iş doyumunu, o işe ilişkin tüm iş boyutlarının karşılıklı etkileşimi” olarak tanımlamıştır (Silah, 2005; 117).

Locke'nin 1976 yılında yaptığı en çok beğenilen tanıma göre iş doyumunu, birinin işinden veya iş deneyimlerinden tatmin olması sonucu kaynaklanan mutlu edici veya pozitif duygular durumu olarak açıklanmıştır (Locke, 1976; 1304, Akt: Judge ve Church, 2000; 166). Edwin Locke iş doyumunu aslında bireyin kendi öz değerleri ile oluştuğunu ve bu doyumun kişinin tatmin olma düzeyi ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Değer-algı teorisinde iş doyumunu beklentiler ile işten kazanılan değer arasındaki farkın bireye göre işin önemi ile orantısına bağlı olduğunu belirtmiştir. Bu durumda birey iş doyumunu değerlendirirken farklı yönleri de düşünmektedir ve her işe göre de doyumunun denklemi değişmektedir (Locke, 2000; 168).

Lawler (1976) iş doyumunu, “bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da olumlu duygusal durum” olarak ifade etmektedir (Davis, 1977; 96).

Silah (2005) iş doyumunu, “kişinin işine karşı olan tutumu” olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak da açıklanabilir. İş doyumunun gerçekleşebilmesi için, işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbirine uyması gerekir. Bu kavram duruk bir yapıyı ifade etmeyip, örgüt yöneticilerinin çalışanlar üzerinde bu olguyu gerçekleştirmeleri, örgütün uyumlu çalışmasını, etkinliğini ve verimliliğini

artıracaktır (Silah, 2005; 115).

İş doyumunu ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar bir meslek grubu ya da bireyin işin çeşitli yönlerine ilişkin olarak neler hissettiklerini tanımlamaya yöneliktir. İş doyumunu kişilere, gruplara ve kültürlere göre farklılıklar göstermesinden dolayı kısa bir tanım yapılamamıştır. Bunlardan da anlaşılacağı üzere iş doyumunun çok boyutlu bir kavram olduğu ortaya çıkmıştır (Khan, 1991; 1).

2.1.1. İş Doyumu Kuramları

İşgörenin davranışlarını istenen yoğunlukta, istenen amaçlara çekmek için davranışların arkasında bulunan güdü yapısının ortaya çıkması gerektiği açıktır. Birçok araştırmacı insan davranışları için bir çok çalışma yapmış ve kuramlar geliştirmiştir (Onaran, 1981; 1).

Literatürlerde iş doyumunu ve güdüleme kuramlarının birçok farklı sınıflarda ele alındığını görmekle birlikte genel olarak "İçerik Kuramları" ve "Süreç Kuramları" başlıkları altında ele alınmaktadır. Örgütte yararlı olabilecek iş doyumunun kuramları aşağıda açıklanmıştır.

2.1.1.1. İçerik Kuramları

Bu kuramlar daha çok iş doyumunun hangi değişken ya da değişken gruplarının bir sonucu olduğuna açıklık getirmeyi amaçlamaktadırlar. Gereksinimleri belirterek güdülenmeyi başlatan nedenleri açıklamak istemişlerdir (Yalçınkaya Akyüz, 2000; 34).

İçerik kuramları, çalışanı iş doyumuna götüren gereksinimleri tek tek belirlemeyi hedefler. İşgörenlerin belirlenen bazı gereksinimleri örgüt tarafından karşılandığında işgörenin doyuma ulaşılacağı savunulur (Başaran, 2000b; 216)

Başlıca, içerik kuramlarından Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı, Clayton Alderfer'in ERG kuramı, Herzberg tarafından geliştirilen İki Etken kuramı, McClelland; başarıya Güdülenme kuramı , X, Y ve Z teorileri açıklanacaktır.

2.1.1.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Davranış bilim öncülerinden Abraham Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi adını verdiği bu kuramı 1943 yılında ortaya koymuştur. Maslow'a göre insanlar karşılamadıkları ihtiyaçlarına göre motive edilirler (Thomson, 2002; 129). Bu kuram 1960'larda insan davranışlarına açıklık getiren bir model olarak alınmıştır.

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramındaki temel varsayımlar şunlardır;

- Karşılansmayan ihtiyaçlar davranışları etki eder ve kişi o davranışları gerçekleştirme yönünde motive olur.
- İhtiyaçlar, karşılanmadıkları sürece kişinin bilincine hakim olur ve insanlar bu ihtiyaçlarını karşılamak için sınırsız güce sahip olabilirler (Thomson, 2002; 129).
- İnsan gereksinimleri karşılandıklarında motive etme güçlerini kaybederler (Can, 1999;176)
- İnsanlar ihtiyaçlarını önem sırasına göre karşılar. Alt basamaktaki ihtiyaçları doyurulmamış bir birey üst basamaktaki ihtiyaçların doyurulmasına ihtiyaç duymaz (Başaran, 2000b; 217). Bu nedenlerdendir ki gelişmemiş ülkelerde eşitlik ve demokrasi gibi kavramlar daha temel gereksinimlerin karşılanamamasından dolayı bir şey ifade etmeyebilir (Can, 1999; 176).

Bu teorinin ileriye sürdüğü, insan davranışını yönelten ihtiyaçlar ve hiyerarşik sıralaması aşağıdaki gibidir;

a. Fizyolojik ihtiyaçlar: Bireyin, yemek yeme, su içme, hareket ve dinlenme gibi ihtiyaçları vardır. Vücudun dengesini korumak ve yaşamasını sağlamak için bu gereksinimlerin karşılanması şarttır. Buna karşın, fizyolojik gereksinimleri tatmin için gösterilecek tamamlayıcı davranış diğer gereksinimler içinde geçerlidir. Aç bir insanın diğer gereksinimleri düşünmesi düşünülemez (Smith ve Drake, 1981; 98).

b. Korunma ve güvenlik: Güvenlik gereksinimi çalışan için sadece temel güvenlik gereksinimi değildir. Çalışan için, işverenin keyfi hareketlerinden

korunmak, işinin devamı, sosyal güvenlik gibi anlamlar taşır (Smith ve Drake, 1981; 98).

c. Aitlik ve Sosyal ihtiyaçlar: Fizyolojik ve korunma ihtiyaçları tatmin edilmişse aitlik ve sosyal ihtiyaçlar ortaya çıkar. Kişi aile, arkadaş gibi ait olacak kişilerin eksikliğini arar ve duygusal bakımdan tatmin edilmek ister. Kişi bu normlara bağlılığı ile bulunduğu toplumda kabul edilerek sosyal gereksinimlerini karşılayacaktır (Smith ve Drake, 1981; 98).

d. Saygınlık ve statü: Ait olma sevgi gereksinimleri karşılandıktan sonra saygı ve statü gereksinimi belirlemektedir (Yeşilyaprak, 2006; 266). Saygı ve statü tanınma, prestij, statü kazanma, kendine güven duyma gibi ihtiyaçlardır (Silah, 2005; 94). Saygı ihtiyacı kişinin zayıf ve güçsüz olmama isteğinden doğar. Kişinin kendisine olan saygı gereksiniminin tatmini de kişide kendine güveni, değerli ve güçlü olmayı sağlayacaktır. Çağdaş toplumlar da kişi için başkalarının işini nasıl değerlendireceğini, kendisinin işinden duyacağı saygı işten aldığı ücret önem taşır.

e. Kendini gerçekleştirme: Sahip olunan yetenekleri gerçekleştirme, yaratıcılık ihtiyacı gibi. Tüm ihtiyaçlar tatmin olduktan sonra ortaya çıkar. Bu kavram, Maslow'un diğer kavramlarının yanında anlaşılması daha zor olan bir kavramdır. Bu kavram kişinin kendi kendine tatmin, başka bir deyişle kişinin gizil gücünü gerçeğe dönüştürme çabasıdır (Smith ve Drake, 1981; 98).

2.1.1.1.2. ERG Kuramı

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi kuramı'nı Clayton Alderfer daha özlü bir hale getirerek, bu kuramda temel gereksinimleri; varlık gereksinimleri, ilişki gereksinimleri ve gelişme gereksinimleri olarak toplamıştır (Onaran,1981; 39).

Varlık gereksinimleri: Açlık, susuzluk, korunma gibi gereksinimler burada toplanmıştır. Bu tür gereksinimler Maslow'un kuramının ilk iki basamağındaki tanımlanan fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini içerir. Bir örgüt ortamında ücret, örgütsel olanaklar ve çalışma koşulları varlık gereksinimlerine örnek olarak verilebilir. Buradaki amaç insanın temel gereksinimlerinin sağlanmasıdır (Onaran,1981; 39).

İlişki gereksinimleri: Maslow'un takdir ve saygı gereksinmesine karşılık gelmektedir. Bireyin tek başına yaşayamayacağını ve diğer bireylerden oluşan bir insan çevresi ile olan etkileşimde bulunmasının bir gereksinim olduğunu açıklar. Bu gereksinimlerde doyurulmasında diğer insanlarla karşılıklı ilişki vardır. Başka insanlarla duygu ve düşüncelerin paylaşımıdır. Varlık gereksinimlerinden ayrı olarak, ilişki gereksinimlerinin doyurulması bir kişinin başka kişilerle anlayış, paylaşma ve karşılıklı etkileşime dayanan ilişkilerde bulunmasına bağlıdır. Ait olma, saygı, tanınma, destek gibi gereksinimler bu tür gereksinimlere dendir (Onaran,1981; 39).

Gelişme gereksinimleri: Kişi kendisinde ve bulunduğu ortamda yaratıcı, üretici olmak yeteneklerini kullanıp geliştirme isterler. Bu gereksinimler bireyin çevreleriyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşmelerini içermektedir. Kişisel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir. Birey kendini geliştirdikçe kapasitesi artacak, yeni yetenek ve gelişmelerin ortaya çıkmasına neden olacaktır. İş ortamı üretkenlik ve yaratıcılığı içeriyorsa gelişme gereksinimleri doyurulabilir (Onaran,1981; 39).

-ERG kuramında gereksinimlerin sıralanışı gereksinimlerin somutluk durumlarına göredir. Yani bir üst düzeydeki gereksinimin karşılanması güçleştikçe, bir alt düzey gereksinimleri ortaya çıkmaya başlar.

-Önemli olan diğer bir ayrıcalık ise, Alderfer' in aynı zamanda birden fazla gereksinimin etkin olabileceği görüşüdür (Onaran, 1981; 40).

2.1.1.1.3. Çift Etmen (İkili Etmen) Kuramı

İşdoyumunu için geliştirilen ilk kuramlarından biri Frederick Herzberg'in Çift Etmenli teorisidir (Judge ve Church, 2000; 167). Yöneticiler tarafından oldukça başarılı bulunan bu teori kişilerin iş doyumunu sağlayan unsurların, işin bizzat kendisinden kaynaklandığını savunur (Thompson, 2002; 138).

Frederick Herzberg ve arkadaşları tarafından Pittsburgh bölgesindeki 200 mühendis ve muhasebeci üzerindeki yaptıkları çalışmada; mühendis ve muhasebecilerden, işlerinden hoşlandıkları bir zaman ve hoşlanmadıkları bir zaman

düşüncelerini ve sonra bu duygulara yol açan koşulları anlatmalarını istenmişlerdir. Herzberg, iş görenlerin iyi ve kötü duygular için değişik şartlardan söz ettiklerini belirlemiştir. Başarı duygusu iyi bir duyguya yol açıyorsa, başarısızlığı kötü duyguya yol açtığı pek ender görülmüştür. Bunun yerine, işletme politikası gibi bir başka etmen kötü duygulara neden gösterilmiştir (Yalçınkaya Akyüz, 2000; 39, Onaran, 1981; 39). Bu çalışmadan çıkan etmenler sonraki yapılan çalışmalarla da desteklenmiştir. Bu etmenler:

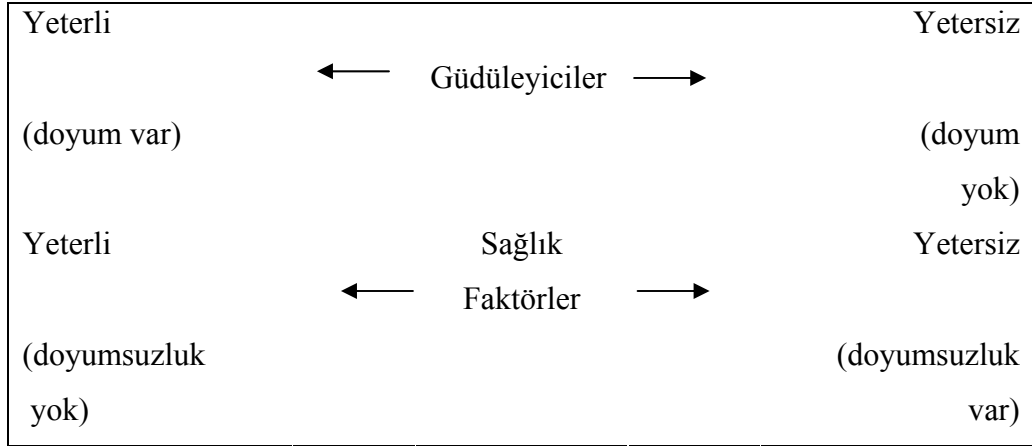
Doyuma yol açan etmenler: İşteki başarı, takdir, işin kendisi, sorumluluk, gelişme, ilerleme (DuBrin, 1972; 267).

Görüldüğü gibi yukarıda sayılan bütün etmenlerin hepsi, yapılan işle ilgili olan işin içeriğini oluşturan etmenlerdir. Bu etmenlere güdüleyici etmenler de denir.

Sağlık ya da doyumsuzluğa yol açan etmenler:

- Astlar, üstler, akranlarla olan kişisel ilişkiler,
- Denetleme, teknik,
- Örgütün politika ve yönetimi,
- Çalışma koşulları,
- Güvenlik,
- Statü,
- Ücret (DuBrin, 1972; 267).

Bu etmenler doğrudan doğruya işin yapıldığı çevreyle ilgili olan etmenlerdir. Bu etmenlere sağlık etmenleri, koruyucu etmenler, yada hijyen etmenleri de denir.



Şekil 1 İki Etmenin Doyum ve Doyumsuzlukları İlişkisi (Yalçınkaya Akyüz, 2000; 39)

Herzberg'e göre örgütün politikası, yönetimi, denetimi, maaş, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları, göreve ilişkin doyum durumunu belirler, ama bunların güdüleme işlevi yoktur. Ama bu etmenler iyi olması çalışanın tatminsizlik duygusunu ortadan kaldırır. Güdeleyiciler başarı, tanınma ya da kabul görme, sorumluluk, yükselme ve işin kendisidir.

Bu modelin herkese uygulanabilirliğinin olmayışı ve kişinin başarı düzeyinden çok tatmin ve tatminsizlik üzerine fazla durulması yönünden eleştiriye uğramasına rağmen yöneticilerin motive etmeyi anlamalarına da önemli katkılar sağlamıştır (Can, 1999; 178).

2.1.1.1.4. Mc Clelland Başarım Güdüsü Kuramı

Diğer bir gereksinim kuramı da Mc Clelland ve arkadaşları tarafından geliştirilen başarım güdüsü kuramıdır. Mc Clelland kuramı, insanların gereksinimlerini kişinin kendi kültürlerinden çeşitli durumlarda kendi yaşantıları ile öğrendiklerinden, aile durumundan, eğitiminden milli kültüründen etkilendiğini savunur (Silah, 2005; 96). Mc Clelland ve arkadaşları özellikle John Atkinson, Murray'in üç gereksinimi: başarı, bağlanma, güç gereksinimlerini araştırmışlardır.

Literatürde bu üç gereksinim; başarı gereksinimi, bağlanma gereksinimi ve güç gereksinimi olarak geçmektedir (Durmaz, 2004; 123).

Başarı gereksinimi: Yüksek başarı güdüsü bireylerin daha çok yükselmesine yol açar. Başarı gereksinimine sahip kişiler başarıyı sadece başarı olduğu için arzularlar. Örgütlerinde başarılı önderliğin en iyi kaynağını oluştururlar. Bu tür kişiler içlerindeki mücadele ve başarma arzusu ve hizmet duyguları ile hep çalışırlar. Özellikle para düşkünü değillerdir, başarı dürtüleri sayesinde zenginleşebilirler (Silah, 2005; 97).

Bağlanma gereksinimi: Bağlanma gereksinimi insanlarla ilişki kurma gereksinimidir. Kişi diğer insanlarla nasıl dostluk ve arkadaşlık kuracağını düşünüyor ve bunun için zaman harcıyorsa o kişi bağlanma gereksinimi olan kişidir. Başarma güdüsü yüksek bireyler yaptıkları işlerde geri bildirim aldıklarında daha iyi çalışırlar, biriyle çalışma koşullarında da daha uzman kişileri seçerlerken bağlanma gereksinimi daha fazla olan bireyler onu çevreleyen ve koruyan kimseleri seçerler (Silah, 2005; 97).

Güç gereksinimi: güç gereksinimine sahip kişiler vaktinin çoğunu nasıl güçlü olacağını düşünerek geçirirler. Güç gereksinimi kontrolü ellerinde tutma ihtiyacıdır (Silah, 2005; 97).

2.1.1.1.5. Douglas McGregor' un X ve Y Kuramları

Klasik yönetim kuramcılarının geliştirdiği kuramları eleştiren Douglas McGregor Dr. Mayo' dan etkilenmiştir. Douglas McGregor, Fayol ve Taylor'un geliştirdiği klasik kuramları tanımlamış bunlara X kuramı adını vermiştir. Bu teoriye şiddetle karşı çıkan Douglas McGregor yönetsel güdülemeyi amaçlayan Y kuramını geliştirmiştir (Eren, 2001; 26).

Mc Gregor'a göre idareciler çalışanların ne ile motive edilebileceklerini saptayabilirler. Ancak bunu yaparken alacakları kararların isabet derecesi, onların hareket noktalarını teşkil eden kabullerinin doğruluk derecesine bağlı olacaktır (Durmaz, 2004; 121).

McGregor 'X' teorisini şu şekilde özetleyebiliriz:

-Normal olarak insanoğlu işi sevmez ve elinden geldiğince işten kaçır. İnsanın bu düşüncesinden dolayı, kurum amaçlarının elde edilmesini sağlamak amacıyla işten kaçma eğilimi önleyici tedbirler alınmalı, zorlanmalı, denetlenmelidir.

-İnsanların kendi amaçları örgütün amaçlarından daha ön plandadır. Bu nedenle de örgütü korumalı ve insanları sıkı denetilmelidir.

-İnsanlar yenilik ve değişiklikten hoşlanmazlar bunun için direnirler alışkanlıklarından vazgeçemezler.

- İnsanın yaratıcı yeteneği örgütsel sorunların çözümünde çok azdır.

-İnsanlar parlak zekalı değillerdir, kolayca kandırılabilirler, insanları harekete geçirmek için onlara maddi imkanlar sağlanmalıdır (Balcı, 1985; 41 Eren, 2001; 26 Durmaz, 2004; 121).

McGregor klasikçileri bu şekilde tanımlarken onları şiddetle eleştirmiştir. Klasik kuramı uygulayan yöneticiler çalışanlarına saygıyı, özsaygılarını, arkadaşlarının da ona olan saygılarını kaybeder ve onların başarılı olmalarını sağlayamaz. Çalışanın duygu ve düşünce varlığını hiçe saymaktadır. İşte uzmanlaşma ve bölünme monotonluğa neden olacaktır (Eren, 2001; 26).

McGregor X kuramına karşı daha sonra ‘Bireysel ve örgütsel amaçların kaynaştırılması’ olarak tanımladığı Y kuramını geliştirmiştir. Y kuramını teşkil eden kabuller aşağıdaki gibidir;

- İnsan işten nefret etmez bir insan için iş, başarı ve tatmin kaynağıdır. İş yerinde, iş görenin fiziksel ve zihinsel çaba harcaması oyun yada dinlenme kadar doğaldır.

- Örgütün amaçlarını benimsemenin tek yolu sıkı denetim, ceza ve korkutma değildir. İnsanların iş arkadaşlarını sevmesi, kendi kendine denetim ve yönetim sağlaması onların, örgüt amaçlarını benimsemesini ve daha çalışkan, daha verimli birer çalışan olmalarını sağlayacaktır.

- Ödüller insanın örgütsel bağlılığını artırır. Yani amaçlara ulaşmak için

çalışan ve başarı sağlayan insanlar ödüllendirilmelidir. En değerli ödül ise para değil psiko-sosyal ve benliği tatmin etme gereksinimlerinin karşılanmasıdır.

- Ortalama insan sorumluluktan kaçmaz uygun ortamlar oluşturulduğunda onu aramayı da öğrenir. Sorumluluktan kaçma, hırs yoksunluğu ve güvene aşırı önem verme kötü yönetimlerin getirileridir yoksa doğuştan gelmezler.

- Yaratıcılık, gerçekçilik, imgeleme insanlar arasında yaygındır sadece seçkin kişilerde bulunmaz. Ancak bu yeteneklerin kullanılması temel gereksinimlerin karşılanmasıyla gerçekleşir.

- Modern sanayi koşulları işgöreni yalnızca bir alanda çalışmaya ve uzmanlaşmaya zorlamış, yetenek ve becerilerinin sadece belli bir bölümünden yararlanmayı sağlamıştır (Eren, 2001; 27).

McGregor tanımladığı Y kuramı ile örgütlerde insani ilişkilerin önemini ortaya çıkartmıştır. Bu kuramı ile yönetimde İnsani ilişkiler başlamış oluyordu (Eren, 2001; 27). McGregor'a göre yönetim güçlü ama nazik olmalıdır. Kadife eldiven içinde demir yumruk olmamalıdır (Balcı, 1985; 42).

İnsanlar birbirleriyle aynı değiller bu yüzden X teorisinin ya da Y teorisinin her durumda en iyi sonucu vereceğini belirtmek doğru olmayabilir (Hicks, 1979; 392).

2.1.1.1.6. Z Kuramı

X ve Y kuramından sonra Reddin tarafından Z kuramı geliştirilmiştir. Z Kuramı, örgütün kültürünü ön plana alır ve örgüt kültürüne dair, uzun süreli istihdam, ortak karar vermeyi, kişisel sorumluluğu, sürekli terfiyi, informal bir kontrol sistemini, uzmanlaşmaya yönelik bir kariyer anlayışını, iş görenin aile hayatını ve tüm hayatını destekleyen anlayışları kapsar (Karip, 2005; 25).

Kurama göre işgörenler ne insan ne melektir, insan doğuştan ne iyidir ne de kötüdür, insanı içinde bulunduğu durum güdüler. İşgöreni iyimser ya da kötümser olarak değil tarafsız olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunur. Görüldüğü gibi Z teorisi, insana iyi ya da kötü olarak yaklaşmayı, X ve Y kuramlarının duruma bağlı

olarak fayda sağlayacağını iddia etmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001; 321-322, Akt: Aksoy, 2007 ;34).

Kurama göre hiçbir örgüt, örgüt üyeleri arasında samimiyet ve güven olmadan yaşamını sürdüremez. Problem çözme, karar verme süreçlerine örgütün tüm üyeleri katılır. Kişinin hayatı, iş hayatı, ev hayatı, sosyal hayat gibi ayrı kategorilerde olamaz, hayatı bir bütün olarak ele alır (Karip, 2005; 25).

2.1.1.2. Süreç (Bilişsel) Kuramları

Süreç kuramları, içerik kuramlarının güdülenmenin karmaşık sürecini açıklamada yetersiz kalmalarından dolayı geliştirilmiştir. Süreç kuramları güdülenmeyi bilişsel etkinliklerle açıklamaya çalışmıştır (Yalçınkaya Akyüz, 2000; 41).

Süreç kuramları iş doyumunun hangi değişkenlerin bir sonucu olduğunu ve bu değişkenlerin nasıl bir etki gösterip de iş doyumunu oluşturduğunu açıklama amacındadır (Balcı, 1985; 42).

2.1.1.2.1. Beklenti Kuramı

Güdülenme konusunda önem kazanan kuramların ilki beklenti kuramıdır. Bu kuramlar ilk olarak Tolman ve Lewin tarafından 1930'lu yıllarda geliştirilmesine karşı, örgütsel davranışa geçişi Vroom (1964), Porter ve Lawler (1968) gibi yazarlarca sağlanmıştır (Balcı, 1985; 44).

Vroom modeli: Victor Vroom' un geliştirdiği güdüleme teorisi karmaşık olmasına rağmen yine de destekleyenleri vardır. Onun ileri sürdüğü yaklaşım aşağıdaki denklemlerle gösterilebilir.

$$\text{Güdülenme} = \text{Değerlilik (Valence)} \times \text{Beklenti}$$

Güdülenme değerler ile beklentinin çarpımına eşittir. Vroom' un teorisini anlamak için bu üç kavramı anlamak gerekir (Hodgetts, 1999; 516).

Valens (ödülü isteme derecesi): İstek derecesi kişinin farklı seçeneklerden birine yönelme nedeninin şiddetini yansıtır. Diğer bir anlatımla, kişinin bir hedefe

erişme isteğinin derecesini gösterir. Kısaca valens, bir kişinin belirli bir emek harcayarak elde edeceği ödülü isteme derecesidir. Kişilerin ödüle verdikleri değer, bir bakıma ödülün kişinin ihtiyaçlarını, karşılamak için verdiği değeri belirtir. Sonuç olarak valensin yüksek olması kişinin daha fazla emek göstermesine yol açar (Silah, 2005; 99).

Bekleyiş: iş görenin harcadığı emek sonucunda, başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır. Yada iş görenin belli bir yeğlilik ve süreklilikteki eylemlerini, yüksek derecede pozitif bir çıktı yada amacın izleyeceğine olan kişisel inancıdır (Balcı, 1985; 44).

Kişinin hem valensi (ödülü arzulama derecesi) hem de bekleyişi (ödül geleceğine inanma derecesi) yüksekse o kişi iyi güdülenecektir.

Kurama göre yapılan bir eylem sonucunda iki farklı seviyede sonuç ortaya çıkar. Örneğin yükselmek isteyen bir iş gören için birinci seviye sonuç olarak çok çalışmak, ikinci seviye sonuç olarak yükselmek gelir. Ancak ikinci seviye sonuç birinci seviye sonuçlara değecekse iş gören emek harcayacaktır (Durmaz, 2004; 126).

Porter ve Lawler Modeli: Vroom'un modeli esas alınarak bazı eklemeler sonucu oluşan bir modeldir. Vroom'un modelinde olduğu gibi güdülenme, valens ve bekleyişin etkisindedir. Bu modelde kişinin yüksek emek harcaması otomatik olarak yüksek performansı doğurmaz. Bunları iki değişken daha etkilemektedir. Biri bireyin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması, diğeri algıladığı rolü ile ilgilidir. Bu durumda birey gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar emek harcarsa harcasın başarı gösteremeyecektir (Silah, 2005; 100). İş gören kendisini diğere iş görenler ile karşılaştırmakta ve başarısının sonucunda elde edeceği ödülün uygunluğunu değerlendirmektedir. Bu değerlendirme sonucu haksızlığa uğradığını düşünen iş görenin doyum düzeyi düşmektedir. İş görenin çalışma ortamında ki rolü belirlenmemiş, yetki ve sorumluluklarının sınırları çizilmemişse, başarısı ve güdüleme derecesi olumsuz yönde etkilenecektir (Eren, 2001; 537).

Porter ve Lawler'a göre ödüller "İçsel" ve "dışsal" olarak iki gruptadır.

İçsel ödüller; bireye kendisi tarafından gösterdiği iyi edimler doğrultusunda verilen ödüllerdir. Başarma ve üst düzey gereksinimlerin doyurulması duygularını kapsar. Dışsal ödüller örgüt tarafından verilen ve alt düzey gereksinimlerin doyumunu sağlayan ödüllerdir. Terfi, ücret, statü ve iş güvenliği gibi öğeler bu ödüllerin başında gelir (Balci, 1985; 47).

Kişinin çabası veya güdüsü; sahip olduğu çaba ile performansı arasındaki algısından etkilenir. Performansı da bunun sonucu olarak belirli bir ödülü algılamasından etkilenir. Sonuç olarak bireyin terfisinin karşılığı dikkate alınmalıdır (Hodgetts, 1999; 519).

2.1.1.2.2. Denkserlik Kuramı

"Eşitsizlik doyumsuzluk yaratır" cümlesi denkserlik kuramını özetleyen en iyi cümledir. Bu kuramın ana teması, iş görenin iş ortamında eşit muamele arzusunda olmaları düşüncesine dayanır (Silah, 2005, 101).

Bir iş gören örgüte iş görme vazifesi ile girdiğinde bu görevine ahlakı, eğitimi, yeteneği, deneyleri, çabası ve örgüte bağlılığı gibi nitelikleriyle katılır. Bu niteliklerine iş görenin girdileri denir. Bu girdiler karşılığında iş gören bir takım çıktılar yada sonuçlar ister. İş görenin isteyeceği çıktılar ücret veya işle alakalı bazı sosyal yardımlar olabileceği gibi gözetim, statü ve güvence gibi isteklerde olabilir. İş gören girdilerini çıktılar karşılığında dengeli biçimde algılamalıdır. Bu dengeyi sağlayan iş gören doyuma ulaşır, dengeyi sağlayamayan iş gören doyuma ulaşamaz (Balci, 1985; 48).

Bu kuramın ana fikri, iş görenin iş ilişkilerinde eşit şekilde muamele görme isteği ve bu durumun güdülenmeye etkisidir. J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre, iş gören kendi emeği ile elde ettiği sonucu, aynı iş ortamında diğer iş görenlerin harcadığı emek ve elde ettikleri sonuçlarla karşılaştırır. Diğer bir deyişle iş görenin iş başarısı ve doyum düzeyi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik yada eşitsizlik durumuyla ilgilidir. Şu şekilde formüle edilebilir (Silah, 2005; 101).

$$\text{Kişiyeye Verilen Ödüller (Çıktılar)} = \text{Diğer kişilere Verilen Ödüller (Çıktılar)}$$

Kişinin Sunduğu Girdiler(Değerler) = Diğer kişilerin Sunduğu Girdiler(Değer)

Yukarıdaki bu dengenin aleyhinde bozulduğunu hisseden iş gören bu durumdan kurtulmak için kendi ödülleri arttırmayı deneyecek bununda da başarılı olamaz ise örgüte sağladığı girdileri azaltacaktır. Bunun için örgüt içersindeki ödülün dağılımında her daim eşitlik ve adalet ön planda olmalıdır çünkü iş görenler eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandıklarında huzura kavuşurlar (Eren, 2001; 538).

2.1.1.2.3. Amaçlama (Tutarsızlık) Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu güdülenme kuramına göre, iş görenin hedefleri, onun güdülenme düzeyini etkileyecektir. Hedefleri zor ve erişilmesi güç olan iş görenle, kolay elde edilebilecek hedefleri olan iş görenlere oranla daha yüksek performans gösterecek ve güdülenme derecesi artacaktır (Silah, 2005; 101).

Her bireyin işleri ile ilgili belirlediği amaçları vardır ve bu belirlediği amaçlar onu yönlendirir. İnsanlar bu belirledikleri amaçlara fiziki ve akli enerjilerinin büyük bir bölümünü yönlendirir. Bu sebepten amaç başarıyı etkileyen en büyük faktörlerden biridir (Durmaz, 2004; 128). Bundan başka olarak dışarıdan örgüt tarafından verilen özendiriciler, iş görenin amaçlarıyla niyetlerini etki altında bırakarak iş başarıyı üstünde etkili olarak verimi arttırmırlar (Onaran, 1981; 139). Amaçların en önemli özellikleri belirginliği, güçlüğü, kabulü, saptanmasına katılma ve amaçlara geriye bildirimdir (Onaran, 1981; 143).

Bu kurama göre belirlenmiş amaçlar işte başarıyı arttıracak ve bu amaçların güç olması halinde elde edilen verim artacaktır. Bu verimi artırmanın bir başka yolu ise ilgililere geri bildirim sağlanmasıdır. İş görenler yaptıkları işi benimsedikleri takdirde verimlilikleri artar, bunu sağlamanın en etkin yolu iş görenlerin kendi amaçlarını belirleme süreçlerine katılma olanağını sağlamaktır (Can, 1999; 185).

2.1.3. İş Doyumu İle İlgili Kavramlar

Güdülenme, moral, tükenmişlik, iş stresi ve özendirici kavramları iş doyumu ile yakından ilgilidir. Bu kavramlar, iş doyumu ile farklı kavramlar oldukları halde, birbirlerinin yerinede kullanılmaktadır. Bu kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

2.1.3.1. Güdü ve Güdülenme:

İŖ doyumunu ve güdülenmeyi birbirinden ayrı ve uzak olarak dŖnmek zordur (Balcı, 1985; 7). Verimlilik ve kendini iyi hissetme birbirleriyle sıkı bir iliŖki içindedir (Hagemann, 1995; 7).

“Birisini bir Ŗeyi yapmaya zorlaya bilirsiniz, ama o kiŖiyi bu Ŗeyi yapmak istemeye zorlayamazsınız” (Hagemann, 1995; 7). Güdülenme zevk almamızı sağlayan, içten gelen büyük bir güçtür. İçten gelen arzu ile isteklerimiz belirir.

Günümüzde güdü kavramının, eŖitli tanımları yapılmıŖtır ve bu tanımların içerdiği istekler, dilekler, hedefler, amaçlar, ihtiyaçlar, motivasyon, zendiriciler gibi bazı ortak kelimeler vardır (Durmaz, 2004; 97).

Güdüleme sürecinde aŖaėıda belirtilen üç amaç bulunur:

- Enerji: harekete geçmeyi sağlar,
- Yn: Örgütsel bağlamda, örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda hareket etmeyi sağlar,
- Devamlılık: alıŖanın verilen görev için ne kadar süre kullandığını ve hangi koŖullarda alıŖtıėını gösterir (Grsel, 1997; 143).

Güdüler içsel bir g olduğu için bireyin güdülenmesi doğrudan gözlenemez. Bunun yerine bireyin iŖe karŖı tutum ve davranıŖları gözlenerek gdlenip gdlenmediği anlaŖılabilir. Yüksek düzeyde güdülenen bir bireyin mesai saati kavramını gözetmeksizin fazla alıŖması güdülenmesi konusunda fikir verebilmektedir (Çetinkanat, 2000; 7).

DŖk güdülenmenin alıŖan üzerinde ortaya çıkartacağı zararlar Ŗyle zetlenmektedir (Tutar ve diğerleri, 2005; 176):

- alıŖan dŖnce gücü ile iŖ yapıyor ise verim büyük ölçüde etki altında kalabilmektedir. Bedensel gücün gerektiği iŖ ortamında verim önemli ölçüde deėiŖiklik göstermeyebilir.

- Düşük güdülenme kişide bedensel rahatsızlıklara neden olabilecek, ve genelde psikolojik açıdan rahatsızlıklar fazla gözlenebileceğinden bireyin kendini işine vermemesine ve dikkatinin dağılmasına neden olabilecektir. Bu durum ise iş kazalarına ve düşük verime neden olacaktır.
- Düşük güdü ekip ruhunun bozulması, iş gücü kaybı ve hatta işten ayrılmalara kadar varan sonuçlar doğuracak ve sonuçta işin sürekliliği ortadan kalkacaktır.

Bir güdüleme sistemi bir örgütte yer alan bireylere şu yararları sağlamaktadır (Tutar ve diğerleri, 2005; 177):

- Bireylere yararlanabilecekleri güdüleme olanakları sunarak, aralarında olumlu rekabet ortamı oluşturmak
- Bireylerin maddi olanaklarını iyileştirerek ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamak.
- Bireylerin ailesel ve kültürel ihtiyaçlarını elde etmeye imkan sağlamak
- Bireylerin kendilerini geliştirmeleri, fikirlerini özgürce sunmaları için ortamlar sağlamak.
- Bireylerin özgüvenlerini kazanacakları ve yenilikleri takip edecekleri olanaklar sağlamak.
- Bireylerin sorumluluk alma ve örgütte liderlik özelliklerinin ortaya çıkarılmasına olanak sağlamak.

2.1.3.2. Moral

İşgörenin örgüt içinde gösterdikleri emeği sağlayan güdülenmenin düzeyi morali tanımlamaktadır. Yüksek moral örgütün ve örgüt amaçlarının benimsenmesi ile beraber örgüt çalışanları arasındaki bağlılığın ve ahengin iyi olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir (Bursalıoğlu, 2002; 161) .

Örgütün amaçlarının yerine getirilmesi ve çalışanların ihtiyaçlarının

karşılanması örgütsel dengenin ve yüksek moralin olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Bursalıoğlu, 2002; 161). Bunun sonucu olarak da örgütsel doyum oluşmaktadır (Aydın, 2005; 234).

Morali yerinde olan işgören görevlerini içtenlikle ve coşku ile yerine getirir. Terside morali bozuk olan kişide çalışma isteğini yitirir. Nasıl ki moral kişisel olarak önem taşıyorsa grup morali de o derecede önem taşır. Grup moralini yüksek tutmak için bürokratik beklentiler, özel gereksinimler ve örgütün amaçları arasında uyum sağlanmalıdır (Aydın, 2005; 235).

2.1.3.3. Özendiriciler

Birçok çalışmada, çalışanlara verilen özendiriciler ile çalışanların iş doyumları arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Aksoy, 2007; 22).

Yöneticilerin çalışanlarını güdüleme işi , çalışanlarında tam tatmin sağlayan davranışların belirlenip geliştirilmesiyle sağlanır. İnsan davranışlarının karmaşık ve anlaşılması güç olmasından dolayı çalışanları güdüleme hususunda genel ilkeler geliştirmekte kolay değildir. Çalışanlar arasındaki kişisel farklılıklarda bu durumu yaratan en önemli etmendir. Bu nedenle bir örgütte ihtiyaçlar dizisi ve özendirme araçları diğer örgütle aynı değildir (Eren, 1993; 331).

Özendirmeler bir örgütün tüm çalışanlarına uygulanabilir olmalıdır. Birçok farklı özendirme planı vardır. Genellikle, çeşitli çalışan gruplarda ve farklı özendirmeler uygun düşmektedir. Özendirmeler yapılarken örgüt sadece kendi koşullarını değil çalışanında koşullarını düşünerek özendirme planları yapmalıdır (Sibson ,1991; 231).

Örgüt yöneticileri, işin zorluk derecesi ve çalışanların neye gereksinimleri olduğu doğrultusunda özendirme araçları seçerlerse bu seçim amaca daha uygun bir özendirme aracı olabilir. Bir kişi için özendirici nitelik taşıyan bir araç, diğer kişi için aynı etkiyi göstermeyebilir. Ekonomik kaygısı olan biri için ücretin önemi tartışılmazken, ekonomik kaygısı olmayan bir kişi için ücret hiçbir şey ifade etmeyebilir (Eren, 2001; 508).

2.1.3.4. İş Stresi

Stres terimi 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert keder anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda bu kelimenin anlamı fiziksel ve ruhsal olarak güçlük ve zorluk anlamında kullanılmıştır (Pehlivan, 1995; 1). Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak ifade edilir. Günlük hayattaki stresler bizi yapacağımız işleri yapacağımızın en iyisine teşvik ettiği için faydalı olabilir. Fakat çok fazla stres kişiye zarar verir (Thomson, 2002; 290). Oldukça şiddetli bir stres olan iş stresi kişisel olabileceği gibi örgütsel nedenlere bağlıdır.

Öğretim stresli bir iştir. Günlük etkileşimlerin yoğunluğu arkası kesilmeyen öğretim ihtiyaçları öğretmenlerde baskılara ve strese yol açmaktadır. İş stresi genel olarak öğretmenlerin sorunları olarak kabul edilmektedir. Öğretmenlerde yoğun stres dönemlerinde niteliksel, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkiler izlenmektedir. Bu tepkilerin birikimi sonucu öğretmenin mesleğe devam edip etmeyeceği kararını etkiler. Sonuçta iş stresi ve stresle baş edememenin farkındalığı kişiyi tükenmişliğe sürükler (Akçamete ve diğerleri, 2001; 9). Örgütsel açıdan, performans düşüklüğü, işten ayrılmaların yükselmesi, işe devamsızlık gibi sorunlar ortaya çıkarken, çalışan için fizyolojik, ruhsal ve sosyal sağlığı zarar görmektedir.

2.1.3.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberg tarafından "enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı tükenmeye başlamak" olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlik bireysel olarak yaşanan, duygusal taleplerin derin olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, düş kırıklığı, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, olumsuz bir kişilik kavramının gelişmesi, işe, işyerine ve yaşama karşı olumsuz yaklaşımların gelişmesi gibi sendromların eşlik ettiği bir tablo olarak tanımlanabilir (Pehlivan, 2002; 37).

Cherniss 1980'e göre tükenmişlik, "yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden soğutmasıdır". İş stresine yanıt olarak güdüsel, tinsel, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine paralel bir baskı olduğunu ve baskının geçici bir yorgunluk ve zorlanma

olmadığını kabul eder.

Daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; “kişide meydana gelen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile beraber kişinin yaptığı işe, yaşama ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz duyguları içeren fiziksel ve zihinsel çaplı bir belirti olarak” tanımlamışlardır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2007; 116).

Tükenmişliğin genellikle üç boyutu vardır. Bunlar;

- Duygusal tükenme, kişinin psikolojik düzeyde duygusal güçlerinin azaldığını hissetmesi ve ifade etmesidir.
- Duyarsızlaşma, işyerinde çalıştığı kişilere karşı negatif ve alaycı duygular geliştirir.
- Kişisel başarı, olarakta isimlendirilen bu üçüncü boyut, ruh çöküntüsü, düşük moral, kişiler arası ilişkilerden uzaklaşma, başarısızlık, düşük benlik algısı, gibi sendromlarla ortaya çıkmaktadır (Akçamete ve diğerleri, 2001; 3).

Kişilerle karşı karşıya çalışılan, hizmet veren ve yardım eden iş ve meslek grupları tükenmişlik açısından risk oluşturmaktadır. Zor ve yıpratıcı bir iş gören öğretmenlerden, kişileri devamlı değişen teknolojik bir topluma hazırlamaları istenmektedir. Uygun olmayan şartlarda öğretim yapmaya çalışan, kendilerini geliştirecek fırsatlar elde edemeyen, düşük ücretler karşılığında çalışan, öğretmenler genellikle ilerleme olanakları yakalayamayıp kendilerini geliştirememektedirler (Akçamete ve diğerleri, 2001; 1).

2.1.4. İş Doyumu Etkenleri

Çalışma ortamındaki kişi, iç ve dış çevreden karşılaştığı birçok uyarandan etkilenir. İşin pek çok yönü olumlu ya da olumsuz olarak iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumunu; yönetim, denetim, ücret sistemi, iş arkadaşlıkları, işin niteliği, işte yükselme, çalışma koşulları gibi örgütsel etkenler yanında çalışanların kişisel özelliklerinden kaynaklanan psiko-sosyal durumu, istek ve beklentileri gibi özellikler de etkilemektedir (Silah, 2005; 117).

İş doyumunu sağlayan faktörler kişiden kişiye değişir. Literatür incelendiğinde iş doyumunu etkileyen etkenlerin iki başlık altında toplandığı görülmektedir (Balcı, 1985; 8);

- İşle ilgili bireysel ya da kişisel etkenler

- Örgütsel ya da çevresel etkenler

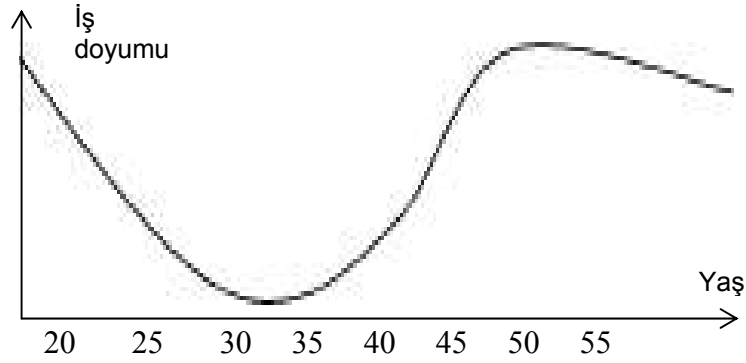
Bizde iş doyumunu etkileyen etmenleri bu başlıklar altında açıklaya çalışacağız.

2.1.4.1. Bireysel Etkenler

İş doyumunu ile ilgili bireysel etmenler literatürlerde de anlaşılacağı üzere yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, deneyim, kişilik, kültürel ortam gibi etkenlerdir. Aşağıda bu etkenler hakkında bilgi verilecektir.

2.1.4.1.1. Yaş

Yaşın iş doyumuna etkisine ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Herzberg yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi 'U' şeklinde bir eğri ile tanımlamaya çalışmıştır. Böyle bir ilişkiye göre çalışanların 25 yaş öncesi ile 45 yaş üstü iş doyumları yüksektir. İşe girişte iş doyumunu yüksekken sonra düşmeye başlar. İşteki kariyer yükseldikçe doyum düzeyi yeniden artmaya başlar. Yeni olan her şeyin coşkusu gibi işe yeni başlamanın da insanlara coşku getirdiği söylenebilir. 20'li yaşların sonunda ve 30'lu yaşların başlarında bu coşku en düşük düzeye düşerken daha sonra işteki yükselme ve edinilen deneyimler sonrası iş doyumunda yükselmenin olduğu düşünülebilir (Silah, 2005; 121).



Şekil 2 İş doyumu ile Yaş Değişkeni arasındaki İlişki (Silah, 2005; 121)

2.1.4.1.2. Medeni Durum

Literatür taramasında birçok araştırma sonucunda, erkek çalışanların medeni durumlarının iş doyumlarında önemli bir etken olmadığı, buna karşı kadınlar açısından iş doyumunda bir etken olabildiği ortaya konmaktadır. Kadınların evli-olup olmamalarının ve gerek aile gerekse de toplumsal alanda kadınlardan beklenen rollerin kadının meslek seçimine etki ettiği, yine kadının toplumdaki rolleri onların işyerinden beklenti düzeylerini etkilediği görülmektedir (Aksoy, 2007; 44).

2.1.4.1.3. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşın hangi cinsiyetin daha çok doyum sağladığı konusunda net bir bilgi bulunmamaktadır (Balcı, 1985; 10). Kadınların ev işlerindeki sorumlulukları bir rol çatışmasına yol açmakta ve bu nedenle de pek çok kadın iş sorumluluğu az olan ve böylece bu çatışmayı azaltan işleri tercih edebilmektedirler. Bu tür işlerde de sahip oldukları yetenek ve becerileri tümüyle kullanamamaktadırlar. Bu nedenle hem seçilen işlerin çeşidinin hem de iş hayatına hazırlanırken alınan eğitimin niteliğinin kadınlarla erkekler arasında erkeklerin lehine bir farklılık yaratacağı açıktır. Bu tür etkenler bir arada düşünüldüğünde kadınların iş doyumlarının da farklı olması beklenmektedir (Ergin, 2000; 26).

2.1.4.1.4. Eğitim Düzeyi

İş görenin işine beraber getirdiği önemli özelliklerinden biride eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumlarını etkiler. Eğitim düzeyinin çalışanın etkilerine ve iş algılamasını etkilediğini ve bu etkilemenin eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanın beklentilerinin yükselmesi biçiminde olduğu belirtilmektedir. Aynı işyerinde farklı eğitim düzeylerine sahip kişiler arasında eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun düştüğü belirtilmektedir (Silah, 2005; 122).

2.1.4.1.5. Deneyim

İş doyumunu ile ilgili değişken kesin olmamakla beraber yaş değişkeni ile paralellik göstermektedir (Balcı, 1985; 11).

İş yaşamına başladıktan sonra iş doyum düzeyinin yüksek olduğu. Bir süre sonra beklentilerin karşılanmaması nedeniyle düştüğü, çalışma yılının artması ile birlikte deneyim ve baş etme yollarının da artmasıyla iş doyum düzeyinde yükseldiği düşünülebilir .

İşe yeni başlayan bireyler, işlerinde hızla yükseleceğine ve üst kademelerde olacaklarını düşünerek gerçekçi olmayan beklentilere girebilirler. Bu süreç doğrultusunda çalışma ortamlarının katı gerçekleri ile yüz yüze kalmaları iş doyumusuzluğuna neden olabilir (Davis, 1977; 100).

2.1.4.1.6. Çalışanın Kişiliği

Bir örgütün işlerini yürütecek güç işgörendir. Üretimi sağlayan ve bütün diğer girdilere etmen olarak işgörenin taşıdığı özellikler hem çalıştığı örgüt hem de işgörenin yaptığı işi doğrudan etkiler (Pehlivan, 2002; 30).

Gilmer'e göre uyumsuz insanların daha az iş doyumunu elde ettiğini gösteren kanıtlar vardır. Örneğin daha az arkadaşça, duygusal olarak daha dengesiz, daha çok sinirli ve daha alaycı bireyler, diğerlerine göre daha az iş doyumunu sağlamaktadırlar. Bu tür insanlarda istek düzeyi, yeteneklerin çok üstünde olduğundan, doyum bulamamaktadırlar (Gilmer, 1966; 257–256, Akt: Balcı, 1985; 12).

Personelin iş doyumunu, onun iş ortamını algılaması yanında istek düzeylerinin de bir işlevidir (Blum ve Nylor, 1968; 381, Akt: Balcı 1985;12).

2.1.4.1.7. Zeka

Zeka düzeyinin, işe karşı olan tutumları etkilediği gibi, aynı şekilde bunlardan etkilendiği de kabul edilmiştir. Daha fazla beceri gerektiren işlerdeki bireylerin iş doyumlarının yüksek, rutin işlerde çalışanların ise düşük oranlı olduğu belirtilmektedir. Yine, düşük ve yüksek zeka düzeyindeki kişilerin iş doyum oranlarına bakıldığında zeka düzeyi iyi olan grupta bireylerin doyum düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Silah, 2005;125).

2.1.4.1.8. Kültürel Ortam

İş doyumunu toplum koşullarından etkilenir. İş doyumunu kötü toplum koşulları negatif yönde, iyi koşullar ise pozitif yönde etkileyeceği düşünülebilir. Ancak, ilişki bu şekilde değildir(Davis, 1977; 100).

İş doyumunu ile sosyo-ekonomik toplum özellikleri arasında diğer etkenlere oranla daha önemli ilişkiler bulunmuştur. İşsizlik oranının çok yüksek olduğu bir toplumda, çalışan birisi çalışmayan birine oranla daha iyi durumdadır. İyi olmayan bir ortamda daha iyi imkan sunan bir alternatif yoktur. Aynı çalışanın daha gelişmiş bir toplumda doyum düzeyinin daha düşük olması beklenebilir (Silah, 2005; 123).

2.1.4.2. Örgütsel ve Çevresel Etkenler

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda, bireysel özelliklerle birlikte örgütsel ve çevresel etkenlerde iş doyumunu düzeyinde etkili farklılıklar oluşturmaktadır.

Çalışanın İş doyumunu etkileyen başlıca örgütsel değişkenler olarak; işin niteliği, ödeme, gelişme ve yükselme olanakları, övülmek, çalışma koşulları, denetim, yönetim, örgütsel ortam ve birlikte çalışılan kişiler arası ilişkiler olarak sayılabilmektedir (Başaran, 2000b, 218-222).

Bu bilgiler doğrultusunda iş doyumunu etkileyen örgütsel ve çevresel etkenler aşağıda ele alınmıştır.

2.1.4.2.1. İş ve Niteliği

Çalışanın çalıştığı işin niteliğini beğenmesi işten doyumun başta gelen etkeni olmaktadır. İlgi çeken, doyum yaratan bir işin niteliğini şunlar oluşturmaktadır.

- Yetenekleri, yüksek becerileri kullanmaya elverişlilik,
- Öğrenmeye olanak vermesi,
- İşin yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa elverişli olması,
- Denetim biçiminin demokratik olması,
- İşin değişik düşünce, beceri ve tutumu içerecek zenginlikte olması,
- İşin bilişsel buluşlara, yeniliklere açıklığı,
- İşin sorun çözmeye dayanması.

İşin yukarıda belirtilen yönleri azaldıkça iş doyumsuzluğunun arttığı görülmüştür. Kişinin neyi nasıl yapacağını bilmesi onun ise karşı tutumunu olumlu yönde etkilemekte ve iş doyumunu artırmaktadır. Kısacası işin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten doyumda artmaktadır (Başaran, 2000b; 219).

2.1.4.2.2. Yönetim ve Denetim

“Bazen kendi kendime, bu kötü yönetimin hatalarını dengelemek için ürünlerimizin ne kadar iyi olması gerektiğini düşünüyorum” (Hagemann, 1995; 24).

Her işletmede yöneticinin bir yönetim, uygulama biçimi, yönetim çabalarını gerçekleştirme tarzı vardır. Bu biçimin etkisi altında çalışanların denetim biçimi ortaya çıkacaktır.

Yöneticiler bazen, önceden elde ettikleri başarılarla göre şu anki yüksek konumlarına ulaştıklarını düşünerek, kendilerine verilen görevlerini düşünmezler. Bu yüzden çoğu gerçek bir otorite olmak, başkalarına ilerleme yolunu göstermek yerine, kendileri başarılı olmuş, personelini ise yöneticilerin düşünceleri altında çalışan yardımcılarını gibi görmektedir. Yetenekli kişilerin yeteneksiz birer yönetici olmamaları için, yönetici konumuna gelmek isteyen insanların kişisel özelliklerine bakarak yönetici seçimi yapılmalıdır (Hagemann, 1995; 24).

İşgörenin çalıştığı örgütün doğası yönetimin niteliği işten doyumda başlı

başına önemlidir (Başaran, 2000b; 220).

Bir yönetici neyin nasıl yapılacağını bilme ve çözümleyici bir zihne sahip olma kadar motive etmekte önemlidir. Bu unutulmaması gereken en önemli prensiplerden biridir. Zirvedeki yalnız kurt, her şeyi tek başına uzun süre yönetemez. Yöneticinin benimsediği liderlik tarzı, personelin gösterdiği çaba miktarını belirler (Hagemann, 1995; 25).

Denetim evrenseldir. Bir insanın kendini denetlemeden işlerini yapıp amacını gerçekleştiremeyeceği gibi örgütlerde denetimsiz çalışamaz. Denetim, planlanan örgütsel amaçlardan sapmayı önlemek için, örgütün işlemlerini izleme ve düzeltme sürecidir (Başaran, 2000a; 137).

Yapıcı denetimin iş doyumuyla sonuçlandığına ilişkin çalışmalar vardır. Yapıcı ve işgöreni geliştirmeyi hedef alan denetim anlayışı iş doyumunu sağlamaktadır (Silah, 2005; 106).

Denetim yardım edici, yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda çalışanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkiler (Başaran, 2000b; 220).

2.1.4.2.3. Ücret

Ücret çalışanları aynı zamanda toplum içinde belirli bir statü sağlar, tüm çalışanlarda adil ve eşit ücret almayı ister örgütlerde çalışanlarının bu istekleri doğrultusunda çeşitli planlamalar yaparak sorunları çözümlenmeye çalışırlar (Ersen, 1997; 115). Ücret artışı, pirimli ücret ödeme, çalışanları kara katma gibi ödeme koşulları motivasyon araçları içinde yer alır (Uyer, 1996; 163).

“İyi bir ücret önemlidir, iyi bir çalışma ortamı ise can alıcıdır” (Hagemann, 1995; 43).

Herkes daha fazla para kazanmak ister hiçbir zaman da yeter denmez ve her zaman sizden daha fazla kazanan biri vardır ve bu hoşnutsuzluk yaratır. Para hep zannedildiği kadar gülcü bir motive edici faktör olmayabilir. Eğer kişinin maaşı ihtiyaçlarını karşılayacak, iyi bir giysi dolabı oluşturacak, ansızın ortaya çıkacak

gereksinimlere yetecek, ara sıra dışarı yemeğe çıkabilecek ve tatiller için para arttıracak kadar yüksekse kişinin maaşına yapılacak zam onun doyumuna çok az etki yapacaktır. Yüksek maaş otomatik olarak insanların işlerinden zevk almalarını sağlamaz. İnsanların daha fazla çaba harcamasını sağlayan şey kişisel refahla, mutlulukla, insan ilişkilerinin havasıyla ve yapılan iş türüyle ilgilidir. İyi bir atmosfer, ilginç bir iş ve kendini geliştirme umutları nitelikli personelin etkisini çeker (Hagemann, 1995; 43). Ücret doyurucu olduğunda nitelikli insan örgüte çekilecek çalışanın örgütten ayrılması engellenecektir (Başaran, 2000a; 194).

2.1.4.2.4. Gelişme ve Yükselme Olanakları

Eğitim sisteminde, bir eğitim çalışanın yükselme gereksiniminin karşılanması, hem eğitimin verimliliği hem de işgörenin işinden doyumunu için bir zorluktur. İşgörenin yükselmesi Türkiye eğitim sisteminde üç şekilde olur. Bunlar ücret, makam ve uzmanlaşma şeklindedir (Başaran, 2000b; 220).

Ücret Yükselmesi; işgörenin aylığı ve diğer yan ödemelerinde artma yapılarak sağlanmaktadır. Çalışanın kademe ve derece ilerlemesi sonucu daha yüksek derecelere daha fazla maaş alınması, yine üçüncü dereceden sonra yeşil pasaport alımı, birinci derecedeki memurların hastane özel odalarından ücretsiz yararlanması bunlara örnek verilebilir.

Makam Yükselmesi; çalışanın eğitimi, örgüt içindeki başarısı örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde makam yükselmesi yapmasını sağlar. Makam yükselmesiyle birlikte çalışanın yetki ve sorumlulukları da artacaktır.

Uzmanlaşma; işgörenin eğitimi ve milli eğitimin uzmanlık sınavları sonucu eğitimcinin uzmanlığı sağlanmış olur. Buda eğitimcide örgüt içinde parasal ve psikolojik olarak rahatlamasını sağlayacaktır.

Yükselme ve meslekte ilerlemenin şekli birçok insan için farklılık gösterse de çoğu insanında isteğidir. Kişiye yükselme olanaklarının verilmemesi başarılı personelin yeteneklerinin kullanılmaması sonucunu doğurur. Yükselmenin şekli ne olursa olsun nesnel kurallara dayanan bir yükselme sistemi, personeli verimli çalışmaya, bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için çaba harcamaya yönelten iyi bir

teşvik unsurudur (Tortop, 1992; 121).

2.1.4.2.5. Çalışma Şartları

Aydınlatma, ısı, gürültü gibi çalışma koşulları ile iş verimliliği arasında ilişki olduğu belirtilmektedir. Çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar bireyi stresle karşı karşıya bırakan önemli etmenler içinde yer almaktadır (Pehlivan, 2002; 52).

Yukarıda çalışma şartları için saydığımız etkenler arasında en önemli etkenlerden biri güvenlidir. Eğitim işgörenleri diğer mesleklere göre daha güvenli ortamlarda çalışmalarına rağmen ülkemizde terörizmin ve doğal afetlerin olması güvenliğin azalmasına neden olabilir. Bunlar içinde gerekli önlemlerin alınması ile güvenli bir çalışma ortamı sağlanabilir. Yine teknik eğitim veren okullarda da iş kazalarına yönelik önlemlerin alınması güvenliği artırıcı tedbirler arasında yer alabilir (Başaran, 2000b; 222). Güvenlik bireyin sağlığını da etkiler. Sağlıksız tehlikeli ortamlarda çalışmak çalışanı mutsuzluğa sürükleyebilir.

2.1.4.2.6. Birlikte Çalışılan Kişiler

Örgütte karşılıklı hizmet temeline dayalı ilişkiler söz konusudur. Karşılıklı yapılan hizmete, yardım ve dayanışma bulunur. Bu ilişkilerin iyi olması çalışana doyum sağlamaktadır. Birlikte çalışılmasından hoşlanmaya dayanan ilişkiler de çalışanlarca istenir. Bir örgütte çalışanlar, ister kümeleşerek, isterse toplu halde, ne oranda bir arada olmayı istiyor ve bunu gerçekleştirebiliyorlarsa çalışanlar örgütlerine o denli bağlı olacaklar ve o oranda işten doyum sağlayacaklardır (Başaran, 2000b; 220).

Çalışma grubu ile ilgili başlıca iş doyum etkenleri şunlardır (Baysal, 1981,185-186, Akt: Balcı, 1985, 17):

- Grup birliği: Grup birliği yüksek olan çalışma gruplarında iş doyum yükselirken, işten ayrılmalar da azalmaktadır.
- Grupça benimsenme: Grupça benimsenen kimseler daha çok doyuma ulaşmaktadır.

- Grup büyüklüğü: küçük gruplarda çalışanlar, büyüklere oranla daha fazla doyum sağlamaktadırlar.
- Etkileşim olanağı: Diğer insanlarla etkileşim olanağı yüksek olan gruplarda doyum düzeyi daha fazla olmaktadır.

2.1.4.2.7. Örgütsel Ortam

Her örgüt gibi okulunda var olması ve yaşaması için gerçekleştireceği amaçları vardır. Örgütün tüm işgörenleri ise bu amaçların gerçekleşmesi için çalışacaktır (Başaran, 2000a; 14). Grup veya kişilerin iş amaçlarının düzenlenmesinde, kişisel düşüncelerine yer verilmesi kişilerde örgüte daha fazla bağlılık sağlayacaktır (Tortop, 1992; 253).

İşgörenin çalıştığı örgütün doğası, yönetiminin niteliği iş doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Toplumca tanınmış önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile çalışmanın yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri çalışanlara daha yüksek doyum sağlamaktadır (Başaran, 2000b; 220).

Örgütün başarısı ve işlevselliği açısından yönetici büyük önem taşımaktadır. Demokratik önderlik ve birey yönelimli önderlik yaklaşımlarının, otokratik ve üretim yönelimli önderlik yaklaşımlarına göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna neden olduğu yapılan araştırmalarda belirtilmiştir (Balcı, 1985; 18).

Bir insan için duyu ve sinir sistemi ne ifade ediyorsa bir örgüt içinde iletişim araçları ve iletişim ağıda onu ifade eder. Okul içinde iletişim önemlidir. Eğitim bir iletişim sürecidir. Etkileşim aracı ise iletişimidir. Okul içinde iletişim hem yönetim, hem işgören, hemde eğitim için temel gerekliliktir (Başaran, 2000a; 127).

İşgörene yönetim tarafından kararlara katılma olanağı sağlandığı ölçüde, onun kendini etkileyen plan ve kararları oluşturmadaki rolü artar ve de iş doyumunu düzeyi yükselir. Bunun sonucu olarak işgören kendinde sorumluluk hisseder. Çalışma yaşamında yönetime katılım sosyal bir bütünlük, çalışanların yaratıcılık ve yeteneklerinin kullanılması, örgütün amaçlarının içselleştirilmesi, amaçlarla bütünleşmesini sağlar (Silah, 2005; 115).

İş görenler karara katılarak kendilerini etkileyen kararlarda söz sahibi olacaklardır. İşgören için kararlara katılmanın temeli verilen kararları benimseyebilmek ve desteklemek gerçeğidir. Karara katılanların sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı bildiklerinden kararın niteliği de artmış olacaktır (Pehlivan, 2002; 55).

2.1.5. Bireysel Açıdan İş Doyumunun Sağlayabileceği Katkılar

- Birey, çalıştığı örgütte iş doyumunu karşılanabiliyorsa, dengeli bir tempo kazanacaktır.

- Bireyin işinden doyum alması onu mutlu kılacak, işinde kendisini yenileyerek başarılarıyla çevresine olumlu etkilerde bulunabilecektir.

- İş doyumunu sağlayan birey yaşam doyumunu da beraberinde getirecek sağlıklı birey olarak yaşayacaktır.

- Bireyin sosyal çevresine karşı güveni artacak. Diğer kişilerin davranış ve tutumunu daha olumlu biçimde değerlendirip algılayabilecek, diğer kişilere karşı daha ve sempatik davranabilecektir.

- Mutlu olan kişi, öz eleştirileri yapacak başkalarından gelen olumlu eleştirileri kabul edip iyi bir davranış ve iş birliği ortamı sağlayacaktır.

- Birey güvendiği bir grubun üyesi olmanın mutluluğunu yaşayacak, böylece çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir çalışma ekibi içinde işbirliği ruhuna sahip olacaktır.

- Örgütlerdeki sorunların karşısında sadece kendi çıkarlarını düşünmeyip, örgütsel sorunları diğer örgüt çalışanları ve örgüt yararlarını düşünerek etraflıca düşünecektir (Aksoy, 2007; 57).

2.1.6. Örgütsel Açıdan İş Doyumunun Sağlayabileceği Katkılar

- Birey ve oluşturduğu gruplar, örgütleri için daha verimli olacaklar ve örgütsel etkinliğin gerçekleşmesinde görevlerini yapmış olacaklardır.

- İhtiyaçların karşılanması insanlarda mutluluk duygusunu getirecek, insanlar ve gruplar arası ilişkiler iyi bir şekilde yürüyebilecektir.

- Örgütteki iletişimin etkili olması sağlanabilecek, haberleşme engelleri ortadan kaldırılarak,

- Örgütsel bütünlük sağlar örgüt üyelerinin birbirlerini yanlış anlama ve değerlendirmelerini engeller. Örgütsel amaçlara daha iyi hizmet edecek güç birliğinin gelişmesini sağlar.

- İş doyumunu yüksek, sağlıklı örgüt üyeleri sağlıklı çocuklar yetiştirebilecek, sağlıklı bir çocuğa ise sağlıklı bir toplum ve sağlıklı bir gelecek olarak bakılabilir (Aksoy, 2007; 57).

2.1.7. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumсуuzluğu insanda çeşitli fiziksel rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, terleme gibi belirtilerle psikosomatik rahatsızlıkların yanı sıra mide rahatsızlıkları, kas hastalıkları ve kalp hastalıklarına neden olduğu belirtilmektedir (Balcı, 1985; 24, Başaran, 2000b; 221).

Doyumsuzluk ve ruh sağlığının bozulması arasında artı yönde bir ilişki olduğu bildirilmektedir. İşgören en hafif kaygıdan en yoğun kaygıya kadar yaşanabilmekte hatta bu kaygının artık kronikleşerek sürekli anksiyete yaşamasına neden olabilmektedir. Sürekli anksiyete yaşayan kişinin ise artık ruh sağlığı bozulmuş demektir (Başaran, 2000b; 221).

Çalışanların iş doyumсуuzluğu çalışanda bıkkınlığa neden olacak. Sürekli aynı şartlarda giden bir iş ortamı ve iş doyumсуuzluğu birleştikçe daha da fazla bıkkınlık meydana gelecektir. Çalışanlar iş doyumсуuzluğuna karşı, aşağıda açıkladığımız bireysel olası tepkiler gösterebilmektedirler (Balcı, 1985; 24).

-Gerileme: kişi iş doyumсуuzluğu karşısında işe karşı ilk uyum düzeyine dönmektedir.

-Gayretkeşlik: kendini sürekli işe vererek gerçek ya da hayali bazı

yetersizliklerini gizlemeye çalışır.

-Değişme: duygusal çatışmaların yaşanması, yetersizlik, hatalı iş görme, ağrı biçiminde tanımlanmaktadır.

-Hayal kurma: hayali doyumdan hayal kurarak kaçmayı ifade eder.

-Olumsuzluk: bilinçli yada bilinçsiz sürekli olumsuzluk yaşamak olarak ifade edilebilir.

-Vurdumduymazlık: çalıştığı yerdeki çevresiyle psikolojik ilişkiyi keserek katılımlardan geri durmaktır (Balcı, 1985; 24).

-Kaçış (Ayrılma): örgütü terk etme işten istifa ya da yeni bir iş arama şeklinde olabilir.

-Sesini yükseltme: amirlerle sorunu tartışarak ve bazı sendikal faaliyetler içine girerek yaşanan sorunların düzeltmeye çalışılması olarak düşünülebilir.

-Bağlılık: koşulların iyileşeceği umuduyla beklemek, örgütü dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklindeki davranışlar olabilir.

-Kayıtsızlık (ihmal): sürekli devamsızlıklar, geç kalmalar, verimde düşme, yüksek hata oranları şeklindeki davranışlar olmaktadır.

İş doyumunun düşük olması örgütteki koşulların bozulduğunu gösterir. İş doyumsuzluğu işten ayrılmalara, ani grevlere, işi yavaşlatmaya, düşük verimliliğe, disiplin sorunlarına ve diğer örgütsel sorunların yaşanmasına neden olacaktır (Davis, 1977; 95).

İş doyumsuzluğu yaşayan örgüt çalışanları yukarıda da belirttiğimiz gibi bireysel tepkiler içerisine girebilecektir. Bunların yaşanması ise örgütün üretkenliği azaltacak verimde düşmelere neden olabilecektir. Bunun yanı sıra örgütsel bütünlük bozulacak, örgüt amacından uzaklaşacak ve çatışmalar yaşanabilecektir (Aksoy, 2007; 57).

2.1.8. Eğitim

Eğitim, İngilizce karşılığı education, Latince ise beslemek anlamına gelen educare' dir. Türediği kelimedenden de yola çıkarak kişinin bilgiyle beslenmesi ve onda olan yeteneklerin ortaya çıkarılıp geliştirilmesidir (Duman, 2000; 13).

Eğitim, Yaşam boyu devam eden bu süreçte, hem bireyin ihtiyaçları hem de toplumun ihtiyaçları karşılanmakta ve bilimsel, teknolojik ve siyasi alanda her geçen gün gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurmamız sağlanmakta, sahip olduğumuz kültürel miras genç nesillerle öğretilmekte ve gelecek nesillere aktarılmaktadır (Başaran, 1999: 65).

Eğitimin birçok tanımı yapılabilir. En genel anlamıyla eğitim, Kişinin kendi yaşantısı yoluyla içinde bulunduğu toplumda yetenek, yöneliş, duygu, düşünce ve davranışlarını oluşturma, geliştirme ve değiştirme sürecidir (Duman, 2000; 14).

2.1.9. Eğitim Kurumları

Diğer toplumsal kurumlar gibi eğitim kurumları toplumun bazı gereksinimlerini karşılamak üzere ortaya çıkmıştır. Eğitim kurumlarının temel amacı toplumdaki bireyleri yetiştirerek, onları topluma yararlı hale getirmektir. Bu amaçlar toplumsal, siyasal, ekonomik ve bireyi yetiştirmek üzere 4 gruba ayrılmıştır (Gonbayı, 2000; 49).

Toplumsal bir kurum olan eğitimin formal örgütü okuldur. Okulun yönünü tüm toplumsal kurumlar yönlendirir. Okulun etkili bir işleyişi gerçekleştirmesi, toplumun tüm işlevlerinin ve sorunlarının eğitimsel yönünü dikkate almasıyla sağlanabilir (Aydın, 2005;179)

Okullarda öğrenci olarak adlandırılan toplumu oluşturan bireylerin gereksinimlerine göre hazırlanan programlar çerçevesinde eğitim öğretim faaliyetleri sunulmakta, hedeflere uygun olarak istenilen davranışlar öğretilmektedir (Başar, 1994;11).

Okulun öğretim kadrosu, bir meslek eğitimi görmüş kendilerini alanların uzmanları olarak algılayan öğretmenlerden oluşur. Öğretmenler sadece okul müdürü

kadar değil, eğitim sisteminin en üst yöneticisi kadar da eğitim görmüş olabilirler. Yöneticiler, kendilerini alanlarında söz sahibi olarak algılayan, neyi, nasıl öğretmesi gerektiğine kendisinin karar vermesi gerektiğine inanan, örgütlenmiş meslek elamanları ile karşı karşıya bulduklarını unutmamalıdır. Yönetimsel davranışlarında bu olguyu dikkate almaları gerekmektedir (Aydın, 2005; 184).

Otoriter yapılı yönetim, azalmış iş doyumuna neden olmaktadır. Demokratik yapılı kurumsallaşma neticesinde yüksek iş doyumunu ortaya çıkartmaktadır. Şunu bilmek gerekir ki örgütlerde yöneticide dahil en değerli unsur insandır (Peker, 1993; 11).

2.1.9.1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları

Bu kurumlar içerisinde öğrencilerin orta öğretimin hedeflerine bağlı kalarak iş ve meslek alanlarına yönelik eğitim verirken aynı zamanda yüksek öğretime de hazırlama amacı taşıyan okullar yer almaktadır (Açıkalın, 2005; 72). Adından da anlaşılacağı üzere meslek alanında başarılı çalışanlar yetiştirmek için gerekli davranışları kazandıran eğitime meslek eğitimi denmektedir (Adem, 1981; 62).

Bu okullar içerisinde, teknik ve anadolu teknik liseler, endüstri ve anadolu meslek liseleri, kız meslek ve anadolu kız meslek liseleri, kız teknik ve anadolu kız teknik liseleri, ticaret ve anadolu ticaret meslek liseleri, anadolu iletişim meslek liseleri, anadolu otelcilik ve turizm meslek liseleri, imam hatip ve anadolu imam hatip liseleri, işitme engelliler çok programları liseleri, ortopedik engelliler meslek liseleri, çok programlı liseler, sağlık meslek ve anadolu sağlık meslek liseleri isimleri adı altında çeşitli iş ve meslek kollarına yönelik okullar yer almaktadır (Açıkalın, 2005; 72).

2.1.9.2. Sağlık Meslek Liseleri

Sağlık Meslek Liseleri (SML), ilköğretim üzerine (3+1) dört yıllık mesleki ve teknik öğretim yapan okullardır. SML'de hemşirelik, toplum sağlığı hemşireliği, ebelik, sağlık memurluğu, laboratuvar, radyoloji, çevre sağlığı, ortopedik cihaz ve protez bölümleri bulunur (Büyükkaragöz, 1993 ;44).

SML'nin amaçları, Türk Milli Eğitiminin Amacı olan Türk Ulusu'nun bütün bireylerinin:

“Atatürk inkılap ve ilkelerine ve anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı, Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasa'nın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek.

İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak, böylece bir yandan Türk Vatandaşlarının ve Türk Toplumunun refah ve mutluluğunu arttırmak, öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır” (Sözen, 1997:100).

SML'nin görevleri milli eğitimin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak; sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde yasa, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen yetki sorumluluklar çerçevesinde:

“Tüm öğrencilere orta öğretim düzeyinde en az ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara, kişi ve toplum sorunlarını anlatmak,

Sağlık hizmetlerinin eşit, süreli ve yeterliliğini gerektiren her türlü niteliği kazandırmak, ahlaken, fikren ve bedenen gelişmiş bir niteliğe

sahip kılmak,

Sağlık örgütünün gelişmesine yardımcı olabilecek yeterlilikte, mesleki, teknik sosyal bilimlerde bilgi ve beceri ile dayanışmayı kazandırmak,

Görevlerini yapabilme ve sorumluluklarını yüklenebilme, topluma ve bireye yararlı olabilme bilincini vermek,

Ulusal ve meslek disiplininin gerektirdiği tavır ve davranışlara sahip meslek elemanı olarak yetiştirmektir” (Büyükkaragöz, 1993; 44).

SML'nin, bugüne gelişi tarihte hemşirelik mesleğinin gelişimine paralel olarak ilerlediği düşünülebilir.

Cumhuriyet öncesi dönemde; 1854-1856 yılları arasında Florance Nightingale'nin İstanbul'da dikkati çeken çalışmalarından sonra II. Abdülhamit zamanında Osmanlı Ordusunun yaralılarına bakmak üzere Almanya'dan hemşire getirilmiştir. II. Abdülhamit döneminde 2 yıllık ders ve kurslarla yetiştirilen küçük cerrahlar sağlık memurları idi. Besim Ömer Paşa tıp mesleğinin gelişiminde etkili bir hekim olmakla birlikte, hemşirelik mesleğinin gelişimi için etkin çaba harcamıştır. 1911 yılında İstanbul'da tanınmış ailelere mensup hanımefendileri gönüllü hasta bakıcılık kursuna çağırılmış ve derslerini de kendisi vermiştir. 1912 yılında, Bursa ve İstanbul'da kurslar açılmıştır. Besim Ömer Paşa, 1913 -1944 yılları arasında kadınlara beşer aylık hasta bakıcılık kursu açmış, eğitilen kadınlar Birinci Dünya Savaşında hastanelerde çalışmışlardır. 1920'de Amerikalılar İstanbul'da Amerikan Hastanesi açmış ve yanına hasta bakıcı hastanesi kurmuştur. Cumhuriyet sonrasında; 1925 yılında Kızılay Hemşirelik Okulu açılmıştır (Büyükkaragöz, 1994; 31)

Kızılay Hemşirelik Okulun'dan sonra, 1937'de ilkokula dayalı 2 yıllık sağlık okulları açılmış, 1961-1962 öğretim yılında öğretim süresi 3 yıla çıkarılmıştır.

Bu yıllara kadar bu programlara reorganize olarak eğitim verilmiş 1958 yılında 4 yıllık eğitim veren sağlık kolejleri açılmıştır. Ebelik, hemşirelik, sağlık memurluğu, laboratuvar, radyoloji ve çevre sağlığı bölümlerinde eğitime başlamıştır (Büyükkaragöz, 1994; 31).

1979 yılına kadar ilkokula dayalı sağlık kolejleri, 1979 yılında SML'ye dönüştürüldükleri için bu okulların eğitim politikaları açısından bir önemi kalmamıştır. Eğitim süresince; hem kültür dersleri, hem de mesleki dersler verilmektedir. Mesleki derslerin önemli bir bölümü uygulamalı olarak verilmektedir (Karaodul, 2003: 35).

13 Kasım 1979 - Sayı: 16808 resmi gazete ve 3017 - 9.6.1936 / 1593 - 24.4.1930 / 2162 / 1739 - 24.6.1973 kanununda sağlık meslek liseleri; “tıbbi sekreterlik, hemşirelik, acil tıp teknisyenliği, sağlık memurluğu, ebelik, laboratuvar, çevre sağlığı, radyoloji, anestezi, diş protez, ortopedi, bölümlerinde eğitim veren teknik okullar olarak tanımlanmıştır” (S. B., Sağlık Meslek Liseleri; 2).

Bölgelere; eğitim-öğretim yılında ilköğretim okullarının 8. sınıfında öğrenimlerine devam etmekte olan öğrenciler, merkezi sistemle yapılan sınav sonuçlarına göre seçilen öğrenciler alınmıştır. Bu yıllarda SML yatılı eğitim vermiştir. Öğrencilerin tüm ihtiyaçları okul tarafından karşılanmıştır .

1992 yılında yapılan bir protokolle SML'nin bir bölümü Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okullarına, 1996 yılında ise Sağlık Yüksekokullarına dönüştürülmüştür. 1986-1990 yılları arasında lise mezunlarına, bir eğitim programı uygulanarak sağlık meslek lisesi diploması verilmiştir (Karaodul, 2003 : 36).

1990 yılında SML'ye gündüzlü öğrenci alımına başlanmıştır. Sağlık hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, verinin güvenilir ve zamanında akışının sağlanması için 1994 yılında SML'de tıbbi sekreterlik bölümleri açılmıştır. Bu insan gücünün, sağlık hizmeti sunan bütün birimlerde kayıt ve istatistik alanlarında çalışmaları hedeflenmiştir (İçöz, 2004; 14).

SML'ler Milli Eğitim Bakanlığına devredilmeden önce Sağlık Bakanlığı Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü bünyesinde eğitimlerine devam etmişlerdir. Türkiye'de, sağlık hizmetleri ağırlıklı olarak Sağlık Bakanlığı tarafından olmak üzere, Sosyal Sigortalar Kurumu, Milli Savunma Bakanlığı, Üniversiteler, diğer kamu kurum ve kuruluşları ve özel sektör tarafından yürütülmekteydi (S. B., 1979, Sağlık Meslek Liseleri; 1).

“5450 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Bağlı Okulların Milli Eğitim Bakanlığına Devredilmesi İle Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Kamu Kurum ve Kuruluşlarına ait okullar 03 Şubat 2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan kanunla 26.1.2006 Milli Eğitim Bakanlığına devredilmiştir” (M.E.B., 2006; 1).

“SML Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü’ne bağlanmıştır. Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı SML’nin eğitim, öğretim ve yönetim ile ilgili iş ve işlemlerini yürütmek üzere 10 adet şube oluşturulmuştur. Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak, halen 272 Sağlık Meslek Lisesi, 1 Anadolu Sağlık Meslek Lisesi görevini sürdürmektedir” (M.E.B., 2007a, Sağlık Meslek Liseleri; 1).

“SML İlköğretim üzerine Acil Tıp, Anestezi, Çevre Sağlığı, Diş Protez, Hemşirelik, Laboratuar, Ortopedi, Radyoloji, Tıbbi Sekreterlik alanlarında dört yıl süreyle öğrenim veren okullardır. SML’de; Türk Milli Eğitimi’nin genel amaçlarına ve temel ilkelerine bağlı, sağlık eğitiminin özel amaçlarına uygun, ortaöğretim seviyesinde genel bilgi, sağlıkla ilgili ortak mesleki bilgi ile beraber her alana özel mesleki bilgi ve beceri kazandıran, öğrencileri hayata, sağlık alanına ve yüksek öğrenime hazırlayan, yabancı dil olarak İngilizce öğretilmesini amaçlayan programlar uygulanmaktadır. Bu okullardan mezun olanlar Sağlık Bakanlığı’na bağlı özel ve resmi, yataklı/yataksız sağlık kurum ve kuruluşlarında "Hemşire", "Acil Tıp Teknisyeni" "Laboratuvar Teknisyeni", "Anestezi Teknisyeni", "Çevre Sağlığı Teknisyeni", "Diş Protez Teknisyeni", "Laboratuvar Teknisyeni", "Ortopedi Teknisyeni", "Radyoloji Teknisyeni" ve "Tıbbi Sekreter" unvanı ile çalışabilmektedirler” (M.E.B., 2007a, Sağlık Meslek Liseleri; 2).

25.4.2007 tarih 5634 sayılı Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’la, üniversitelerin hemşirelik programlarında ülke ihtiyacını karşılayacak yeterli kontenjan oluşturulmak üzere 5 yıl süre ile SML’nin hemşirelik ve hemşireliğe eşdeğer sağlık memurluğu programlarına öğrenci alınmasına karar verilmiştir.

SML’ler binası, uygulama alanı, eğitim araç-gereci, ulaşımı ve genel olarak

insan gücü yetersiz olan yerleşim birimlerinde açıldığı için, okullarda istenilen düzeyde eğitim ve öğretim yapılamamaktadır.

Okul hizmet binaları genelde değişik amaçla inşa edilen ve atıl durumda bulunan binalarda açıldığı için ve okul binaları projesine uygun olmadığından, gelişme çağında olan öğrencilerin gelişimini olumsuz yönde etkilediği gibi eğitimin kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir.

SML'ye daha çok kırsal kesimden öğrenci geldiğinden ve okullarda pansiyon sistemi bulunmadığından, bir kısmı sağlık koşullarına uygun olmayan koşullarda barınmakta, eğitim ve öğretimleri sağlıklı yürütülememektedir (İçöz, 2004; 13)

2.1.10. Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenleri

Eğitim iş görenleri, eğitimin süreci içerisinde belirlenen amaçların gerçekleştirilmesinde yer alan bireylerdir. “Öğretmen olmadan eğitim olmaz”. Öğretmen, öğretim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eşgüdümlemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir biçimde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye sevk etmek gibi önemli görevleri üstlenmiş bulunmaktadır. Öğretmenler, sınıf, dal, özel eğitim, öğretim üyesi, öğretim görevlisi gibi değişik unvanlarda çalışır ve eğitim amaçlarının gerçekleşmesinde en önemli elamandırlar (Başaran 2000b;178). Sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenleri de bu sistemin bir parçasıdır.

Türkiye’de sağlık eğitimiyle ilgili gelişmeler 1930lu yıllarda Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile başlamıştır. 1936 yılına kadar sağlık eğitimi hizmetleri İstatistik ve Neşriyat Müdürlüğü tarafından yürütülmüştür. 1982 yılında yeniden düzenlenen kanunla sağlık eğitimi genel müdürlüğü adını almıştır.

Hekim dışı sağlık personelinin hizmet içinde geliştirilmeleri ve sağlık hizmetlerinde ara insan gücü gereksinimlerini karşılamak amacıyla, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 3. madde 12. fıkrası esas alınarak 10.04.1965 tarih ve 11976 sayılı resmi gazetede yayımlanan 555 sayılı yasa ile Ankara Gevher Nesibe Sağlık Eğitim Enstitüsü kurulmuştur. Sağlık eğitim enstitülerine orta okula dayalı mesleki eğitim görmüş ve alanında en az üç yıl görev yapanlar arasından sınavla öğrenci

alınmıştır. Buradan mezun olanlar sağlık eğitimcisi unvanı alarak SML'lerde öğretmenlik hakkı verilmiştir.

Sağlık eğitim enstitülerini akademik anlamda ilerletmek ve Türkiye' deki Sağlık eğitimcisi insan gücünü yetiştirmek için 1994 yılında Marmara Üniversitesi ve Ankara Üniversitesinde sağlık eğitim fakülteleri kurulmuştur (Tabak, 2000; 145).

SML'de uygulamalı ve teorik dersleri okutan meslek dersi öğretmenleri, sağlık eğitim enstitüleri; ana çocuk sağlığı, medikal bakım, toplum sağlığı, çevre sağlığı, laboratuvar, radyoloji, tıbbi sekreterlik, bölümleri, sağlık eğitim fakültesi, hemşirelik yüksek okulları ve sağlık yüksek okulları mezunu olmak zorundadır (M.E.B., 2007c, Talim ve Terbiye Kurulu; 5).

5450 sayılı kanunla SML'de çalışan tüm personeline Milli Eğitim bakanlığına geçişi uygun görülmüştür. SML'nin temel taşları meslek dersi öğretmenleri de bu kanunla birlikte Milli Eğitim Bakanlığına geçmiştir.

12.05.2006 tarihli ve 130 sayılı Talim Terbiye Kurul Kararının 9. maddesine göre SML'ye alan öğretmenlerin ataması yapılmış olan sağlık eğitim enstitülerinin;

Çevre sağlığı bölümü mezunları, SML'nin çevre sağlığı bölümünde,

Medikal bakım bölümü mezunları, SML'nin medikal bakım bölümünde,

Ana çocuk sağlığı bölümü mezunları, SML'nin ana çocuk sağlığı bölümünde,

Radyoloji bölümü mezunları, SML'nin radyoloji bölümünde,

Laboratuvar bölümü mezunları, SML'nin laboratuvar bölümünde,

İlk yardım ve acil bakım bölümü mezunları, SML'nin İlk yardım ve acil bakım bölümünde,

Tıbbi istatistik ve bilgisayar bölümü mezunları, SML'nin tıbbi sekreterlik bölümünde,

Anestezi bölümü mezunları, SML'nin anestezi bölümünde görevlerine devam etmesi ön görülmüştür (M.E.B., 2007c, Talim ve Terbiye Kurulu; 6).

17.09.2007 tarihli ve 98 sayılı Talim Terbiye Kurul Kararının 14. maddesi "Ana çocuk sağlığı, Medikal Bakım ve Toplum Sağlığı Alan öğretmenlerinden norm

fazlası olan öğretmenlerin hizmet içi eğitimden geçirilerek Acil tıp teknisyenliği, Çevre Sağlığı, Anestezi, Radyoloji ve laboratuvar alanlarında atamasının yapılacağını” belirtmiştir.

17.09.2007 tarih ve 155 sayılı Talim Terbiye Kurul Kararı ile SML bölümleri, okutulacak dersler, bu dersleri yürütecek öğretmenler ve mezun olduğu okullar aşağıda belirtilmiştir.

<u>SML Bölümleri</u>	<u>Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okullar</u>
Acil tıp teknisyenliği	Tıp Fakültesi
Ana Çocuk sağlığı	Tıp Fakültesi Sağlık Yüksekokulu Ebelik Bölümü
Anestezi	Tıp Fakültesi (Anestezi)
Çevre Sağlığı	Sağlık Eğitim Fakültesi
Laboratuvar	Tıp Fakültelerinin; Mikrobiyoloji Hematoloji Patoloji Biyokimya Parazitoloji Klinik Bakteriyoloji Enfeksiyon Hastalıkları Hemşirelik Yüksekokulu
Medikal Bakım	Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü Sağlık Yüksekokulu Sağlık Memurluğu Bölümü Sağlık Eğitim Fakültesi Sağlık Eğitimi Bölümü
Radyoloji	Tıp Fakültesi (Radyoloji Bölümü)
Toplum Sağlığı	Sağlık Eğitim Fakültesi Sağlık Eğitimi Bölümü Sağlık Yüksekokulu Sağlık Memurluğu Bölümü Hemşirelik Yüksekokulu Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü
Tıbbi Sekreterlik	Sağlık Eğitim Fakültesi Sağlık Yönetimi Büro Yönetimi Öğretmenliği
Ortopedi,	Tıp Fakültesi (Ortopedi) Fizik tedavi rehabilitasyon yüksekokulu Tesviye (talaşlı üretim) öğretmenliği
Diş Protez	Kalıpcılık öğretmenliği Diş hekimliği fakültesi

Ayrıca sağlık eğitim fakóltesi sağlık eğitimi bólümü mezunları diğer okullarda da sağlık bilgisi, sağlık meslek bilgisi dersi, trafik ve ilk yardım, meslek bilgisi meslek etiği, hastalık bilgisi, ilaç bilgisi, ilk yardım, anatomi, fizyoloji, biyoloji, beslenme, sağlık hizmetleri, alanın teorik ve uygulamalı diğer meslek derslerini yürütebileceği belirtilmektedir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, öğretmenlerin kurumun her tür ve seviyedeki eğitim-öğretim ve üretim çalışmalarında görevli olup bu görevlerin yerine getirilme sorumluluklarını 264. Maddesi ile belirlemiştir. Ayrıntılı bilgi Ek-1’de verilmiştir.

Meslek dersi öğretmenleri Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde belirtilen Koordinatör Öğretmen kavramıyla da ilk defa karşılaşmışlardır. Koordinatör öğretmen; “İşletmelerdeki meslekî eğitimin planlı olarak yürütölmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya çıkabilecek sorunların belirlenmesi, öğrencilerin başarı, devam-devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla kurumda atanmaya esas branşı atöllye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenliği olan yönetici ve öğretmenlerden koordinatör öğretmen/öğretmenler görevlendirilir” (M.E.B., 2007b, Mesleki Teknik Eğitim;18).

2.2. İlgili Araştırmalar

Balcı (1985)'de, eğitim yöneticilerinin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada Ankara ili sınırları içerisindeki çeşitli ilköğretim, ortaokul ve liselerde görevli 154 yönetici çalışmaya almıştır. Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu etkenlerinin saptanması ve iş doyumlarına ilişkin beklenti-gerçekleşme dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı araştırmıştır. Araştırmada eğitim yöneticilerinin iş doyum etkenleri: İş ve niteliği, Ücret, Teftiş sistemi, Çalışma koşulları, Gelişme ve Yükselme olanağı, Örgütsel ortam ve Birlikte çalışılan kişiler olarak 7 grup halinde sınıflandırmıştır.

Araştırma sonucunda: Kişisel özelliklere göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumunu algılama ve gerçekleşme dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, yöneticilerin içsel ve dışsal nitelikteki iş doyumunu etkenlerini aynı önemde algıladıkları, yöneticilerin bütün iş doyumunu etkenlerinde doyumsuz oldukları ancak doyumsuzluk düzeylerinin yüksek olmadığı, yöneticilerin en fazla doyuma "iş ve niteliği" etkeninde ulaştıkları ve en düşük doyumunu ise "ücret" etkeninde yaşadıklarını belirtmiştir.

Dikmen (1995)'de, kamu çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu belirlemek amacı ile anket uygulama yöntemi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Ankara il merkezinde kamu personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada iş ve yaşam arasındaki bağıntıyı ve etki eden faktörleri incelemiştir.

Çalışmada: Kamu çalışanlarının iş doyumları ve yaşam doyumları arasında ılımlı bağıntı bulunduğunu belirtmiştir. Diğer kamu kurumlarında çalışanlar ile öğretmenleri karşılaştırdıklarında, öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyum düzeylerinin diğer memurlara oranlara anlamlı biçimde yüksek olduğunu saptamışlardır. Cinsiyet ile ilgili yapılan değerlendirmede ise kadınların iş doyumlarının ve yaşam doyumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Evlilik süresi fazla olan bireylerin iş doyumunu ve yaşam doyumlarının süreye bağlı olarak arttığı belirlemişlerdir. Dikmen'in araştırmasında mesleki kıdem yıllarının iş doyumları üzerinde etkisinin bulunmadığı rapor edilmiştir. Sonuç olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyen pek çok özelliğin yer aldığı ve bunların

araştırılmasının çalışanları yönleltmek ve rehber olmak açısından önemli olduğunu belirtmiştir.

Tahta (1995)'de, okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan anaokulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini görmek amacıyla çalışmasını yapmıştır. Araştırma Ankara il merkezinde bulunan resmi ve özel anaokullarında çalışan 150 öğretmene anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öğretmenlerin iş doyumu faktörlerinden elde edilen verilere göre:

-İş ve niteliği faktörüne ilişkin istemleriyle ilgili olarak iş doyumu etkenine çok yüksek değer verdiklerini, iş ve niteliği faktöründen 30 ila 39 yaş arasındaki öğretmenler daha fazla doyum duyduğunu belirlemiştir.

-Ücret faktöründe 20-29 yaş arasında çalışanlar daha az doyum bulurken, 30-39 yaş oranı, evlilerin, 21-25 yıl arasında çalışanlar daha fazla doyum sağladığını belirlemiştir.

-Birlikte çalışılan kimseler faktöründe resmi okulda çalışanların, üniversite mezunlarının, 21 yıl ve altı çalışanların daha fazla doyum sağladığını belirlemiştir.

-Gelişme ve yükselme faktöründen 30-39 yaş arasındakiler daha fazla doyum sağlarken, 20-29 yaş arasındakiler daha az doyum sağladığını belirtmektedir.

-Terfi yönünden ise mesleğin ilk yılları en doyumsuz yıllar olduğu belirlemiştir.

-Çalışma şartları yönünden en fazla doyumu 30-39 yaş arasındakiler, evlilerin, 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olanların daha fazla doyum sağladığını saptamıştır.

-Örgütsel ortam faktöründen en fazla doyum 30-39 yaş arasındakilerin duyduklarını belirlemiştir. Tahta çalışmasında iş doyumu faktörlerinin öncelik sırasını.

Örgütsel ortam, iş ve niteliği, birlikte çalışılan kimseler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme imkânları, teftiş sistemi, ücret olarak belirlemiştir. Öğretmenlerinin en yüksek doyumunu örgütsel ortamdaki sağladıklarını, en az doyumunu ise ücret faktöründen sağladıklarını saptamıştır.,

Demir (1998)'de rehber öğretmenlerin iş doyumunu etkilerine ilişkin beklenti ve gerçekleşme düzeylerini belirlemek amacıyla Ankara'da beş ilçe merkezindeki resmi liselerde görev yapan 131 rehber öğretmene uygulanmıştır.

Rehber öğretmenlerin kıdem açısından incelendiğinde %47,1'inin 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olduğu, %22,7'sinin 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bu da rehber öğretmenlerin büyük bölümünün az kıdemli olduğunu göstermektedir.

Rehber öğretmenlerin kurs yada seminerlere katılım durumu incelendiğinde beşte birinin kurs ya da seminerlerin hiç birine katılmadığı, en yüksek oranla %21,7'lik bir bölümünün bir kez katıldığı görülmüştür. Bu sayılardan da anlaşılacağı gibi rehber öğretmenlere yönelik kurs ve seminerlerin sayısı yetersiz kalmaktadır.

Araştırmanın sonucuna göre rehber öğretmenlerin iş doyumunu etkileri açısından beklenti ve gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Bu anlamlı farkın giderilmesi ve rehber öğretmenlerin iş doyumlarının sağlanması için beklentiler yönünden önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Suyünç (1998)'de Çanakkale ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görevli 80 beden eğitimi branş öğretmeni üzerinde iş doyum anketi uygulanmış ve iş doyum düzeyleri iç ve dış etkenlerin etkisi ile birlikte ele alınmıştır. Araştırmanın bulgularına göre :

Çalışmada öğretmenlerin ücret, yükselme ve çalışma şartları boyutlarında iş doyumunun düşüklüğü yaşadıklarını saptamıştır. Araştırmada öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Gonbayı (1999)'da, araştırmasında iş doyumunu ve bunun etkilerine verilen önem açısından sınıf ve branş, öğretmenlerinin görüşleri ve bunların cinsiyet, yaş,

kıdem ve öğrenim durumları açılarından farklılık gösterip göstermediği bulmaya çalışılmıştır.

Malatya kent merkezindeki 33 ilköğretim okulunda görev yapan 221 sınıf ve branş öğretmenlerine anket uygulanmış. Öğretmenlerin iş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler konularına ilişkin algı ve beklentilerinin farkını iş doyumunu olarak almış, iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem düzeyi konusundaki algıları da belirlenmiştir.

Sınıf ve branş öğretmenleri yönetim ve denetim biçimi ve çalışanlar arası ilişkiler etkeninde çok yüksek; iş ve niteliği ve yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanaklarında yüksek; çalışma koşullarında orta ve ödentiler iş doyumunu etkeninde düşük düzeyde iş doyumunu sağladıklarını belirtmiştir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir.

Erkek öğretmenler yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları ve ödentiler iş doyumunu etkenlerinde kadınlardan daha fazla iş doyumunu gösterdiğini, üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundakilerden ödentiler ve çalışma koşulları iş doyumunu etkenlerinde daha fazla doyum belirtmiştir. Kıdemi fazla olan öğretmenler kıdemi az olanlardan çalışma koşulları iş doyumunu etkeninde daha fazla doyum göstermişlerdir. Öğrenim durumu yüksek olan öğretmenler ise öğrenim durumu daha düşük olanlardan çalışanlar arası ilişkiler iş doyumunu etkeninde daha az doyum göstermişlerdir. Sınıf ve branş öğretmenleri ödentiler ve çalışma koşulları etkenlerini iş doyumları açısından pek çok önemli; iş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, çalışanlar arası ilişkiler ve yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları etkenlerini ise çok önemli bulduklarını saptamıştır. Bunun yanı sıra çalışanlar arası ilişkiler iş doyumunu etkeninde sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanı branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla, üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundakiler öğretmenlerden, kıdemi fazla olan öğretmenler kıdemi az olanlardan ve öğrenim durumu yüksek olan öğretmenler öğrenim durumu

daha düşük olan öğretmenlerden çalışanlar arası ilişkiler iş doyumunu etkenine daha fazla önem puanı vermişlerini saptamıştır.

Şahin (1999)'da araştırmasında, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini saptamayı amaçlamıştır.

Araştırma ile işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler, veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında; öğretmenlerin mezun oldukları okul, kıdem, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi, yas, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri saptanmıştır.

Araştırmada İzmir Büyükşehir Belediye sınırları içinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan 658 öğretmene anket uygulamıştır. Şahin araştırma sonunda aşağıdaki bulguları vermiştir.

Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, kısmen düzeyinde olduğunu belirtmiştir. İş doyumunu boyutlarındaki iş doyum düzeyleri, işin kendisi boyutunda kısmen, Yönetim boyutunda Kısmen, Ücret boyutunda doyumsuz, Bireyler arası ilişkiler boyutunda doyumlu, Başarı, saygınlık, tanınma boyutunda doyumlu, veli, öğrenci ilgisizliği boyutunda, doyumsuz olduklarını belirtmiştir.

Öğretmenlerin, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık olduğunu saptamıştır.

Öğretmenlerin, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık olmadığını saptamıştır.

İş doyumunu boyutlarında, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre, iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar saptamıştır.

Uslu (1999), Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma evreni 8 ayrı ilde devlet kurumunda çalışmakta olan 107 rehber öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda; rehber öğretmenlerin cinsiyete göre farklılaşmadıkları, evli rehber öğretmenlerin iş doyum puanlarının bekar

olanlara göre önemli düzeyde yüksek çıktığı, içten denetimli rehber öğretmenlerin dıştan denetimli rehber öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları ve okul yönetimi ile işbirliği yapan rehber öğretmenlerin okul yönetimi ile işbirliği yapamayanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Ma ve MacMillan (1999) A.B.D.'de bir ilkokulda çalışan 202 öğretmenin iş doyumları üzerine çalışma şartlarının etkilerini araştırdığı araştırmasında, eğitimdeki yetki, yönetsel kontrol ve kurum kültürlerinin iş doyumları üzerine etkileşimi incelemiştir. Sonuçlara göre bayan öğretmenlerin öğretmen olarak işteki üstlendikleri rolleri ile daha fazla doyuma ulaştıkları tespit edilmiş. İşlerinde daha uzun süre çalışan öğretmenler üstlendikleri roller ile daha az doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin doyumuna işyeri şartları pozitif olarak etkilemiş, yönetsel kontrolün en önemli etkileyici faktör olduğu, bunu eğitim öğretimdeki yetki ve kurumsal kontrolün takip ettiği gözlemlenmiştir. Öğretmenliğin arka planında yer alan özellikleri ile çalışma yeri koşulları arasında belirgin bir ilişkinin olduğu rapor edilmiştir. İş ile ilgili doyumdaki cinsiyet bağlantısı, eğitim öğretimde yetki arttıkça daha da belirgin hale geldiği gözlemlenmiştir.

Kınalı (2000) çalışmasını, İstanbul İli resmi ve özel okulların rehberlik servislerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmak ve doyum boyutlarını kıyaslamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, 1998-1999 öğretim yılında İstanbul'daki resmi ve özel okullarda görev yapan 173 rehber öğretmene anket uygulamıştır.

Araştırmacı örneklemindeki tüm okullarda çalışan rehber öğretmenlerin çoğunluğunun bayanların oluşturduğunu, çoğunluğun 21-30 yaşlar arasında olduğu ve aynı okulda 0-5 yıl çalıştığını, genellikle lisans mezunu olup, çok az bir yüzde mastır mezunu olduğunu belirtmiştir. Rehber öğretmenlerin çoğunun psikoloji lisans eğitimi aldığını, rehberlik hizmeti verdiği öğrenci sayısının 500-1500 arasında olduğunu, çoğunun mesleğini sevdiğini, seminerlere isteyerek katıldığını, resmi ve özel okullardaki erkek rehber öğretmenlerin bayanlara göre işlerinden daha memnun oldukları da saptanmıştır.

Yalçınkaya Akyüz (2000)'de Okul Öncesi Eğitim Veren Kurumlarda Örgüt

İklimlerinin Belirlenmesi, iş görenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve iklim ile doyum ilişkisinin belirlenmesi amacı ile İzmir ili sınırları içerisindeki üç merkez ilçede bulunan okul öncesi eğitim veren kurumlarda görev yapan 325 öğretmen ve yöneticiye uygulamıştır.

Araştırmada tüm gruplar içerisinde ez az mesleki kıdeme sahip olanlar anasınıfı/ana okulu öğretmenleri olup en fazla mesleki kıdeme sahip olanların müdürler olduğu görülmüştür. Müdürlerin tümüne yakınının (%86.66) okul öncesi eğitim konusunda, yarısından fazlasının (%53.55) okul yöneticiliği konusunda herhangi bir kurs yada seminere katılmadıkları saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim kurumları müdürlerinin hepsinin erkek ve kız meslek lisesi müdürlerin hepsinin kadın olduğu gözlenmiştir. Anasınıfı öğretmenlerinin %66.48'i kadın, yarısından fazlası 20-39 yaş grubu arasında, diğer öğretmen gruplarının %65.45'i 35-44 yaş grubundadır. Müdürlerin çoğunluğu eğitim enstitüsü ve ilk öğretmen mezunu, anasınıfı öğretmenlerinin tamamına yakını kız meslek lisesi, çocuk gelişimi ve eğitim bölümü mezunu olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmada okul müdürlerinin ve öğretmenlerin okullarının örgütsel iklimine ve ilişkin algıları ile kendi iş doyumlarına ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır..

Okul öncesi eğitim öğretmen grubu ile kız meslek liselerinde görevli okul öncesi öğretmen grubunun iş doyum algıları, güvenlik ve sosyal boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Tüm öğretmen gruplarını iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığını belirlemiştir. İlk öğretimde görev yapan grubun kız meslek liselerinde görev yapan gruba göre iş doyum düzeylerini daha olumlu algıladıklarını tespit etmişlerdir.

Sarpkaya (2000), Manisa İli Merkezinde Lise Öğretmenleri Üzerinde İş Doyum Düzeylerini araştırdığı çalışmasında örneklem seçimi yaparak 622 öğretmeni temsil eden 198 öğretmen üzerinde araştırmasını yapmıştır. Gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu tespit etmiştir. İş doyum boyutları içerisinde iş doyum düzeylerinin en düşük

olduğu boyut ücret ve çalışma koşulları boyutu olduğu belirtmiştir. İş doyumu düzeyi açısından en yüksek doyuma ulaştıkları boyutlar ise çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri ve iş güvenliği olduğunu tespit etmiştir. İş güvenliği boyutunda ise 657 sayılı devlet memurları kanununa tabii olmaları nedeni ile sosyal güvencelerinin güvence altında olması ile alakalı olduğu tespit saptamıştır. Sarpkaya çalışmasında cinsiyeti iş doyumu açısından incelemiş kadınların erkeklere göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Yaş ile beraber iş doyumunun da arttığı, bunun yanında kıdem yılının artması ile birlikte doyumunda arttığı araştırmacının yaptığı çalışmada belirtilmiştir. Sonuç olarak araştırmacı öğretmenlerde düşük çıkan iş doyumu düzeylerini artmasını sağlamak için, hem sosyal gereksinimlerin hem de kişisel gereksinimlerin karşılanması gerektiğini önermiştir.

Ağan (2002), İstanbul'da özel, devlet ve dersanelerde çalışan toplam 282 öğretmene anket uygulayarak iş doyum düzeylerini araştırmış ve kurumları farklı olan öğretmenlerin aralarındaki iş doyumu farklılıklarını karşılaştırmıştır. Sonuçlara göre, özel okullarda ve dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının devlet kurumlarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmasında iç kaynaklı ve dış kaynaklı iş doyum parametreleri de incelenmiş ve bütün parametrelerde devlet okullarında çalışan öğretmenlerin daha az doyuma ulaştıkları rapor edilmiştir. Ücretleri düşük olan öğretmenlerin iş doyum oranları en düşük olarak tespit edilmiş ve iş doyumunda ücretin önemli bir faktör olduğu çalışmada da belirtilmiştir. Yüksek ücret alan grupta bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Çalışma şartları açısından devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunun diğer kurumlarda çalışanlardan daha az olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında görevde yükselme şartlarının tüm öğretmenlerde diğer kriterlere göre daha az tatmin edici boyutta olduğu rapor edilmiştir. Evli öğretmenlerin iş doyumu açısından bekar öğretmenlere göre daha çok doyuma ulaştıkları yine yazarın yaptığı araştırmada belirtilmiştir. Ağan'ın gerçekleştirdiği öğretmenlerin kurumlarına göre yapmış olduğu karşılaştırmalı analiz kapsamında, öğretmenlerin çalışma koşullarının, beklentilerinin ve elde ettikleri doyumun, iş doyumları üzerinde anlamlı derecede etkili olduğunu bulmuştur. Çalıştıkları kurumlarda öğretmenlerin koşullarının iyileştirilmesinin, iş doyumlarına

ulaşmalarında ilk amaç olarak gözetilmesinin gerekliliği belirtilmiştir.

Bilge, Kelecioğlu, Akman, (2006), ğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri ile ilgili çalışmalarında ğretim elemanlarının iş, doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin ortaya konmasını amalanmışlar ve araştırma evrenini, anketlerinin dönüşüne göre 24 üniversiteden 488 ğretim elemanı ile oluşturmuşlardır. Bulgulara göre, ğretim elemanlarının anket maddelerinin çoğunluğunu dört (nemli) ve beş, (ok önemli) olarak derecelendirmişlerdir. Akademisyenlerin iş, doyumlarına ilişkin bazı görüşleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre önemli farklılıklar göstermiştir.

Karaköse ve Kocabaş (2006), zel ve Devlet Okullarında ğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri konulu araştırmalarında öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyonlarına etkisini saptamayı amaçlamışlardır. Bu amaçla likert tipi bir anket geliştirilerek örnekleme alınan 296 ğretmen grubu üzerinde uygulanmışlardır. Araştırma bulguları; özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini saptamışlardır. Özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere oranla; okullarının çevredeki itibarına ve okulun çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşündüklerini belirtmişlerdir. Hem zel okuldaki hem de devlet okulundaki öğretmenler; mesleklerinin kendilerine performansların değerlendirme şansı verdiğini, işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini saptamışlardır.

Avşaroğlu ve Diğerleri (2007), Teknik ğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi konulu çalışmayı yapmışlardır. Konya merkezinde görev yapan 173 öğretmenin oluşturduğu evren üzerinde yaşam doyumları, iş doyumları, tükenmişlik düzeylerini içeren anketi uygulamışlardır. Araştırma sonucuna göre elde edilen bulgular;

Teknik ğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumunu, tükenmişlik alt

boyutları ve iş doyumunu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılık olduğunu belirtmişler.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık olmadığını saptamışlardır.

İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve İş doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığını belirlemişlerdir .

Öğretmenlerin yaşam doyumunu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Diğer taraftan yaşam doyumunu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişler. İş doyumunu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığını saptamışlardır.

Gençay (2007), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi konulu çalışmada, Beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılığını belirlemek amaçlamıştır. Araştırmada 93 Beden eğitimi öğretmenine (78 erkek, 15 bayan) anket uygulamıştır. Öğretmenlerin demografik değişkenleri (yaş, toplam hizmet süreleri, çalışılan okuldaki hizmet süreleri, mesleklerinden aylık gelirleri) ile iş doyumunu farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Beden eğitimi öğretmenlerini günlük çalışma süreleri ile iş doyumları ve tükenmişlikleri arasında ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). Benzer şekilde çalışma ortamından memnun olmaları ile iş doyumları arasında ilişki belirlenmiştir ($p<0.05$)

Aksoy (2007), T.C Başbakanlık ,Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna Bağlı Toplum Merkezlerinde Çalışanların İş Doyumlarını araştırmış, ülke genelinde 67 toplum merkezinden 163 kişiye anket uygulamıştır.

Çalışmasında Balcı(1985)'in geliştirdiği iş doyumunu anketini sosyal

hizmetler ve çocuk esirgeme kurumuna bağlı toplum merkezlerinde çalışanlara uyarlamıştır. Aksoy çalışmasında çalışanlarda kişisel özelliklerden unvan, görev yapılan bölge,çalışma sresinin iş doyumlarında bir etken olduğunu, çalışanların genel anlamda iş doyumlarının normal düzeyde olduğunu ve iş doyum düzeylerinin en yüksek çalışma arkadaşları boyutunda ve en düşük olarak ta ücret boyutunda olduğunu saptamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve toplanan verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan sağlık meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan betimsel bir araştırmadır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle tanımlamayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Sosyal bilimlerde özellikle de eğitim bilimlerinde sıkça kullanılan bir model olup, fazla sayıda denekten veri toplayarak var olan durumun belirlenip, tanımlanmasını sağlar (Karasar, 2004; 77). Bu araştırma, sağlık meslek liselerinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlandığından, tarama modeliyle yapılması uygun görülmüştür.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan SML meslek dersi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyip, tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırmanın yapıldığı 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki toplam 10 SML'nin ve bu okullarda görev yapan 348 meslek dersi öğretmenin olduğu tespit edilmiş ve öğretmenlerin okullara göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.
Ankara İli Büyükşehir Belediyesi İçinde Yer Alan Sağlık Meslek Liseleri ve
Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmen Sayıları

Okul İsimleri	Öğretmen Sayısı (N)
Abidin Paşa Prof. Dr. Recep Üner SML	45
Gölbaşı SML	33
Keçiören Laboratuvar SML	48
Akyurt Nusret Fişek SML	14
Etimesgut Mustafa Kemal SML	105
Pursaklar Yahya Kemal ve M.Sönmez SML	45
Bala SML	8
Elmadağ SML	17
Çubuk SML	20
Kalecik SML	13
Toplam	348

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada; sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde, araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Anketinin geliştirilmesinde aşağıdaki süreç izlenmiştir:

Sağlık meslek liseleri meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumunu konusunda görüşleri alınmış, ilgili alan yazın taranmış ve daha önce yapılmış olan ilgili araştırmalar incelenmiştir. “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” (Balcı, 1985), “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” (Tok, 2004), “Örgüt İklimi ve İş Doyumu” (Yalçınkaya Akyüz, 2000), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” (Tahta, 1995), “Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu” (Demir,1988), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu” (Gonbayı, 1999), araştırmalarındaki sorulardan yararlanılmıştır. Ayrıca bu alanda çalışanların görüşleri de alınarak, elde edilen bilgiler gruplandırılmış, dört boyuta ayrılmış ve beşli dereceleme (likert tipi) biçiminde 50 soruluk anket taslağı oluşturulmuştur.

Taslak anket, boyutları, dili ve amacına uygunluğu gibi kapsam geçerliğinin sağlaması için uzman görüşüne sunulmuştur (Ek-2). Uzman görüşü sonrası yapılan eleştiriler doğrultusunda, gerekli değişiklikler yapılmıştır.

Taslak anket, iki bölümden oluşmaktaydı. Birinci bölümde, meslek dersi öğretmenlerinin kişisel özelliklerini belirleyici; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma yılı, öğrenim durumu, mezun olunan okul ve branş sorularını içeren toplam 7 soru bulunmaktaydı.

İkinci bölümde, iş doyumunun "Çalışma Koşulları", "Yükselme Koşulları", "Ödeme Koşulları", "Birlikte Çalışma Koşulları", boyutlarında 50 soru yer almaktaydı. Her soru için "istem-beklenti" , "yaşanan durum" olarak iki ayrı sütun oluşturulmuştur. Ayrıca "Okulunuz çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrasında farklılık oldu mu?" sorusuna da yer verilmiştir.

Öğretmenlerin sorulan sorulara katılma dereceleri istek–beklenti ve yaşanan durumu için derecelendirme seçenekleri şu şekilde düzenlenmiştir.

İstem–beklenti ; (1)Hiç Katılmıyorum, (2)Az Katılıyorum, (3)Orta Katılıyorum,
(4)Çok Katılıyorum, (5)Tam Katılıyorum,

Yaşanan durum; (1)Hiç Gerçekleşmiyor, (2)Az Gerçekleşiyor, (3)Orta Gerçekleşiyor,
(4) Çok Gerçekleşiyor, (5)Tam Gerçekleşiyor,

Taslak anketin doldurulmasına ilişkin yönerge, kişisel özelliklere ilişkin sorular ile iş doyumuna ilişkin istek-beklenti ve yaşanan durum derecelerine ilişkin bütün sorular, arkalı-önlü tek bir A3 sayfasına yerleştirilmiş ve kitap sayfası gibi katlanabilen, kullanımı kolay bir ölçek olarak çoğaltılmıştır (Ek-3).

3.3.1. Ön uygulama

Tarama türünden bir araştırmada, araştırılan konuya bağlı olmakla birlikte, ön uygulama grubunun elli kişi kadar olması yeterlidir (Lin, 1976; Akt: Karasar, 2004, 156). Buna rağmen anket; Konya Atatürk SML'den 60, Fethiye SML'den 15, Eskişehir SML'den 35, Kayseri Bünyan SML'den 15, Elazığ SML'den 25, İstanbul

Bakırköy SML'den 20 meslek dersi öğretmeni olmak üzere toplam 160 meslek dersi öğretmenine uygulanmıştır. Anketin geçerlik, güvenilirlik analizleri ve madde analizi ön uygulama ile elde edilen verilere göre yapılmıştır (Ek-4).

3.3.2. Güvenilirlik Analizi

Kline (1986) bir ölçek maddesinin ölçekte kalabilmesi için madde-toplam korelesyon katsayısının 0.20 ve üzeri olması gerektiğini öne sürmüştür (Ünsal ve Türetgen, 2005; 44). Büyüköztürk ise, madde toplam korelasyonu 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin iyi derecede ayırt edici olduğunu belirtmektedir (2002, 171). Buradan hareketle, analiz sonrası, madde toplam korelasyonu 0.30'un altındaki maddeler anketten çıkartılmıştır. Anketten çıkarılan maddeler aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Taslak Anketten Çıkarılan Sorular

ÇALIŞMA KOŞULLARI	
1.	Okulumuzun iyi bir çevrede olmasını isterim.
2.	Okulumun ulaşımının kolay olmasını isterim.
4.	Okulumuz binasının fiziksel olarak yeterli olmasını isterim.
5.	Okulumuzun sosyal tesislerinin olmasını isterim.
18.	Tüm memuriyetimi böyle bir okulda bitirmek isterim.
20.	İşime vaktinde gitmek isterim.
21.	Okulda işimi bitirsem de kalmak isterim.
22.	Emekliliği hak etsem de bu kurumda çalışmaya devam etmek isterim.
YÜKSELME KOŞULLARI	
23.	İşimde yükselmenin benim için önemli olduğunun bilinmesini isterim.
24.	Okulumuzda eşitlik ilkesine dayalı yükselme uygulamasının olmasını isterim.
ÖDEME KOŞULLARI	
BİRLİKTE ÇALIŞMA KOŞULLARI	

Anketin birinci boyutundan 8, ikinci boyutundan 2 madde olmak üzere toplam 10 madde çıkartılmıştır. 40 madde ile son şeklini almıştır (Ek-5). Anketin son şekli Cronbach Alfa ile hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha ölçütü, 0.90-1.00 olduğunda mükemmel, 0.80-0.89 arasında olduğunda çok iyi, 0.70-0.79 arasında olduğunda iyi, 0.60-0.69 arasında olduğunda orta, 0.50-0.59 arasında olduğunda zayıf, 0.50'nin altında olduğunda kabul edilemez (Akgül, 2003; 450). Bu değerler dikkate alınarak yapılan güvenilirlik hesaplamaları Tablo 3. ve Tablo 4.'te verilmektedir.

Tablo 3.
İş Doyumu İstek-Beklenti Anketi Güvenirlilik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	n (soru sayısı)
0,9384	40

İş Doyumu İstek-Beklenti Anketi'nin güvenirliliğini ölçmek amacıyla Cronbach's Alpha değeri bulunmuştur. Güvenirliliği $\alpha=0,9384$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda elde edilen güvenirlilik %93,8'dir ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4.
İş Doyumu Yaşanan Durum Anketi Güvenirlilik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	n (soru sayısı)
0,9570	40

İş Doyumu Yaşanan Durum Anketi'nin güvenirliliğini ölçmek amacıyla Cronbach's Alpha değeri bulunmuştur. Güvenirliliği $\alpha=0,9570$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda elde edilen güvenirlilik %95,7 ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

3.3.3. Anketlerin Uygulanması ve Dönüş Oranları

Bu aşamaların sonucunda düzenlenen anket formumuz kişisel özelliklere ilişkin sorular ile iş doyumuna ilişkin beklenti ve yaşanan durum derecelerine ilişkin bütün sorular, arkalı-önlü tek bir A3 sayfasına yerleştirilmiş ve kitap sayfası gibi kullanımı kolay bir şekilde hazırlanmış ve çoğaltılmıştır.

Anketin, Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki SML'lere uygulanması için Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin yazısı alınmıştır (Ek-6).

15 Şubat -1 Nisan 2008 tarihleri arasında anket Abidin Paşa Prof. Dr. Recep Üner SML, Gölbaşı SML, Keçiören Laboratuar SML, Akyurt Nusret Fişek SML, Etimesgut Mustafa Kemal SML, Pursaklar Yahya Kemal ve M. Sönmez

SML, Bala SML, Elmadağ SML, Çubuk SML, Kalecik SML'lerinin okul yöneticileri ile görüşmeler yapılarak okullarda çalışan meslek dersi öğretmenlerinin sayıları belirlenmiş, meslek dersi öğretmenlerine daha kolay ulaşabilmek için toplantılarının olduğu günlerde uygulama yapılması tercih edilmiştir. Ulaşılan meslek dersi öğretmenlerine araştırmanın amacı anlatılmış çalışmaya katılmayı kabul eden meslek dersi öğretmenine anket uygulanmıştır.

Tablo 5.
Ankara İli Büyükşehir Belediyesi İçinde Yer Alan SML' lerde Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmen Sayıları ve Ankete Katılan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Dağılımları

Okul İsimleri	Öğretmen Sayısı N	Ulaşılan Öğretmen Sayısı n	Ulaşılan Öğretmen Yüzdesi (%)
Abidin Paşa Prof. Dr. Recep Üner SML	45	35	77
Gölbaşı SML	33	33	100
Keçiören Laboratuvar SML	48	44	91.6
Akyurt Nusret Fişek SML	14	14	100
Etimesgut Mustafa Kemal SML	105	88	83.8
Pursaklar Yahya Kemal ve M.Sönmez SML	45	45	100
Bala SML	8	8	100
Elmadağ SML	17	13	76.4
Çubuk SML	20	18	90
Kalecik SML	13	12	92.3
Toplam	348	309	88.8

Araştırmanın evrenini 348 meslek dersi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmamıza katılmayı kabul etmeyen öğretmen olmayıp, 39 meslek dersi öğretmenin; diğer okullarda görevli olması, ücretsiz izinli olması ve bazı sağlık problemlerinden dolayı ankete katılamamış olup, toplam 309 meslek dersi öğretmenine ulaşılmıştır. Ankete % 88.8 oranında katılım sağlanmıştır.

Öğretmenlerinin araştırmaya katılım oranının oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması için SPSS (Statistical Package for the Social Science) 11.5 paket programı kullanılmıştır. Bu amaçla toplanan veriler, bilgisayara aktarılarak çözümlenme yapılmıştır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda yapılan analizler aşağıda verilmiştir:

- SML meslek dersi öğretmenlerinin kişisel özellikleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma yılı, öğrenim durumu, mezun olunan okul, branş dağılımları bulabilmek ve yorumlayabilmek için, frekans ve yüzdelik dağılımlarından yararlanılmıştır.

- Yine çalışmanın amaçları doğrultusunda, SML meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşullarına, meslekte yükselme koşullarına, birlikte çalışma koşullarına, ödeme koşullarına ilişkin görüşleri nelerdir sorularına yanıt bulabilmek için kuramsal yaklaşımlar ve izlenilen yol aşağıda açıklanmıştır:

Tutarsızlık kuramı olarak da bilinen kuramında Locke iş doyumunu, kişinin işinden neyi istediği ile neyi algıladığı arasındaki farkın fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Kuramda iş doyumunu, beklenen ve gerçekleşen performans düzeyleri arasındaki tutarsızlığın büyüklüğü olarak ele alınmaktadır. Yani olması beklenen ile gerçekleşen durum hakkındaki düşüncelerin arasındaki fark iş doyumunu belirlemektedir. Bireyin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde performans göstermesi doyum olarak adlandırılırken amaçlarına ulaşamamasına da doyumсузлук denmektedir (Judge ve Church, 2000; 168).

Bu bağlamda, araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenleri için üç ayrı puan hesaplaması yapılmıştır. İlk olarak, öğretmenlerin istek-beklenti derecesi, sonrasında yaşanan durum dereceleri hesaplanmış ve son olarak bu ikisinin farkı bulunarak iş doyum derecelerine ulaşılmıştır. Daha sonra her bir puan türünde gruplar arası farkın anlamlılık durumları araştırılmıştır.

Araştırmanın amaçlarından SML meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu, branş, medeni durum ve “okulunuz çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrası farklılık oldu mu?” sorusuna verdikleri yanıtlar arasında anlamlı ilişki olup olmadığı sorusuna yanıt bulabilmek için kuramsal yaklaşımlar ve izlenilen yol aşağıda açıklanmıştır:

Örnekleme ile oluşturulmuş iki ya da daha çok sayıda gruba farklı öğretim, farklı sayılabilecek sonuçlar alınıp-alınmadığını anlamak için başvurulan yollardan birisi grup ortalamalarının karşılaştırılmasıdır. Bu amaçla gruplar arası hipotez testleri kullanılır. İkili gruplar arası karşılaştırmada z veya t testi uygulanır. Karşılaştırılmak istenilen grupların ikiden çok olması halinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanır ve F testi sonucuna ulaşılır eğer arada anlamlılık varsa anlamlılığın hangi hücreden kaynaklandığını belirlemek için Tukey HSD uygulanır (Akgül, 2003; 191).

Çalışmada; meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumları cinsiyet, medeni durum ve okulunuzun çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrası farklılık oldu mu? sorularının aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını ortaya çıkarmak için ilişkisiz (bağımsız) t-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmış olup, anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Meslek dersi öğretmenlerinin işdoyumları ile yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, mezun olunan okul için ANOVA testi, branş soruları için Kruskal-wallis testi kullanılmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini bulabilmek için izlenilen yol aşağıda açıklanmıştır:

SML’de çalışan meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ait çalışma koşulları, meslekte yükselme, ödeme koşulları, birlikte çalışma koşullarına göre iş doyum derecelerine karşılık gelen doyum düzeylerini bulabilmek için en düşük-en yüksek iş doyum arasındaki 5 basamak için puan aralıkları oluşturulmuş ve bu puan aralıklarında elde edilen ortalamalara göre istek-beklenti, yaşanan durum ve iş doyum dereceleri hesaplanmıştır.

Elde edilen iş doyumunu derecelerini adlandırmaya esas olacak puan aralıklarına ise şöyle ulaşılmıştır:

Meslek dersi öğretmenlerinin işyeri istek-beklenti ve işyerinde yaşanan durum derecelerini saptamak amacıyla ankette 1'den 5' e kadar beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu likert ölçeğindeki beş seçeneğin (ortalamalar 1 ile 5 arasında değer alabileceğinden) dört fark aralığına bölünmesi ile, her biri için $4/5=0,80$ 'lik fark aralıkları ile, işyeri istek-beklenti ve işyeri yaşanan durum düzeyleri için puan aralıkları oluşturulmuştur.

İstek-beklenti ve yaşanan durum derecelerinin yorumlanması için; 1.00 - 1.80 Çok Düşük, 1.81 - 2.60 Düşük, 2.61 - 3.40 Normal, 3.41 - 4.20 Yüksek, 4.21 - 5.00 Çok Yüksek, puan aralıkları ve karşılığında aldığı anlam kullanılmaktadır (Demir,1998; 43).

Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumunu derecelerini bulmak için ; işyeri istek-beklenti derecelerinden, işyeri yaşanan durum dereceleri çıkarılmıştır. Aralarındaki fark oranları 0,00 ile 4,00 arasında değerler olacağından, $4/5=0,80$ 'lik fark aralıkları ile iş doyum düzeyi puan aralıkları hesaplanmıştır. Buna göre istek-beklenti ile yaşanan durum arasındaki fark küçük puan aralığında ise çok yüksek iş doyumunu anlatırken, istek-beklenti ile yaşanan durum arasındaki fark yüksek puan aralığında ise çok düşük iş doyum düzeyini tanımlamaktadır (Aksoy, 2007; 121).

Öğretmenlerin iş doyumunu derecelerinin yorumlanması için , “0.00 - 0.80 Çok Yüksek” “0.81 - 1.60 Yüksek” “1.61 - 2.40 Normal” “2.41 - 3.20 Düşük” “3.21 - 4.00 Çok Düşük” puan aralıkları ve karşılığında aldığı anlam kullanılmıştır;

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi için geliştirilen anket aracılığı ile toplanan verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorum

Ankete katılan SML meslek dersi öğretmenlerinin, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan cinsiyet, yaş, meslekte çalışma yılı, medeni durumları, öğrenim durumları, mezun oldukları okullar ve branşlarına göre dağılımı aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 6
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	261	84.5
Erkek	48	15.5
Toplam	309	100

Tablo 6’da belirtilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan SML meslek dersi öğretmenlerinin % 84.5’ i kadın, % 15.5’i erkektir. Bu durumda araştırmaya katılan öğretmenlerin kadın ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Kınalı (2000)’nin İstanbul ili resmi ve özel okulların rehberlik servislerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmak ve doyum boyutlarını kıyaslamak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmasında tüm okullarda çalışan rehber öğretmenlerin çoğunluğunun bayanların oluşturduğunu belirtmiştir. Bu bulgu da dikkate alınarak kadınların öğretmenlik mesleğini daha çok tercih ettiğini söyleyebiliriz.

Tablo 7
Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Yaş Grupları	N	%
altı-34 yaş	59	19.1
35-39 yaş	110	35.6
40-44 yaş	95	30.7
45-üstü yaş	45	14.6
Toplam	309	100

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 19.1'inin 34 yaş ve altı, % 35.6'sı 35-39 yaş, % 30.7'si 40-44 yaş, % 14.6'sı 45-üzeri yaşa sahiptir. Bu verilere göre araştırmaya katılan SML meslek dersi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre en büyük grubunu ilk sırada 35-39 yaşa sahip öğretmenler, ikinci sırada ise 40-44 yaşa sahip öğretmenler yer almaktadır.

Çalışmada yaş gruplarının çoğunluğunu 35 yaş ve üzeri grupların oluşturduğu görülmektedir. Meslek dersi öğretmenlerinde yeni atamaların olmaması yada daha az olması, çalışma evreninin Ankara İli olması, SML meslek dersi öğretmenliği yapabilmek için, sağlık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin sahada 3 yıl sağlık personeli olarak (ebe, hemşire, sağlık memuru v.b.) çalışma zorunluluğu gibi nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Tablo 8
Öğretmenlerin Mesleki Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları

Çalışma Yılları	N(Sayı)	%
15 ve altı	60	19.4
16-20	118	38.2
21-25	88	28.5
26 ve üstü	43	13.9
Toplam	309	100

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 19.4'ü 15 yıl ve altı, % 38.2'si 16-20 yıl, % 28.5'i 21-25 yıl, % 13.9'u 26 yıl ve üzerinde çalışma yılına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu verilere göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin mesleki kıdem yılına göre en büyük grubunu ilk sırada 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenler, ikinci sırada ise 21-25 yıl çalışma yılına sahip öğretmenler yer almaktadır. Buna göre, SML meslek dersi öğretmenlerinin

çalışma yıllarının yaş gruplarına paralel olarak yüksek olduğunu ve öğretmenlerin bu işe uzun yıllar emek harcadığını söyleyebiliriz.

Tablo 9
Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni durum	N(Sayı)	%
Evli	270	87.4
Bekar	39	12.6
Toplam	309	100

Tablo 9'a göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 87.4'ü evli, % 12.6'sı, bekar grubunda yer almaktadırlar. Bu verilere göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin medeni durumlarına göre en büyük grubunu ilk sırada evli ikinci sırada ise bekar oldukları görülmektedir. Çalışmada evli grubun fazla olması, meslek sahibi olmuş o yaş grubunun evli olması olağan kaşıklanabileceği gibi Türk toplumunun evliliğe verdiği önemin bir göstergesi olarak söylenebilir.

Tablo 10
Meslek Dersi Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumları	N(Sayı)	%
Enstitü	205	66.3
Lisans	82	26.6
Yüksek lisans	22	7.1
Toplam	309	100

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 66.3'ü enstitü, % 26.6'sı lisans ve % 7.1'ı yüksek lisans eğitimlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin eğitim durumlarına göre en büyük grubunu ilk sırada üç yıllık sağlık eğitim enstitüsü eğitimi ikinci sırada ise lisans eğitimi aldıkları görülmektedir. Birçok çalışmada eğitim durumlarına bakıldığı zaman enstitü mezunlarının olmadığı görülmektedir. SML'ler 2005 yılına kadar Sağlık Bakanlığı bünyesinde eğitim veren okullardı. Meslek dersi öğretmenlerini Sağlık bakanlığı kendi bünyesinde sağlık eğitim enstitüsü mezunu vererek karşılamaktaydı. Buda enstitü mezunu olan öğretmenlerin fazla sayıda olmasının bir nedeni olarak kabul edilebilir. Öğretmenlik mesleği tanımları öğretmenin lisans mezunu olduğunu tanımlamaktadır. SML dersi

öğretmenlerinin bu denli yüksek oranda enstitü mezunu olmaları onlara lisans tamamlama hakkının henüz verilmemesinden kaynaklanabildiği düşünülebilir.

Tablo 11
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımları

Mezun Olunan Okul	N(Sayı)	%
Hemşirelik Yüksekokulu	69	22.3
Sağlık Eğitim Enstitüsü	205	66.3
Sağlık Eğitim Fakültesi	35	11.4
Toplam	309	100

Tablo 12'e göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 22.3'ü Hemşirelik Yüksekokulu, % 66.3'ü Sağlık Eğitim Enstitüsü ve % 11.4'ü Sağlık Eğitim Fakültesi mezunu olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin mezun oldukları okul durumlarına göre en büyük grubunu ilk sırada Sağlık Eğitim Enstitüsü mezunu ikinci sırada ise Hemşirelik Yüksekokulu mezunu oldukları görülmektedir. Sağlık Eğitim Enstitüsü mezunlarının daha fazla sayıda olmasının nedeni, Sağlık Eğitim Fakülteleri'nin yeni olması ve enstitü mezunlarına tamamlama programlarının olmaması olarak düşünülebilir.

Tablo 12
Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branşlar	N (Sayı)	%
Acil tıp	32	10.4
Ana çocuk sağlığı	61	19.7
Anestezi	27	8.8
Çevre sağlığı	5	1.6
Laboratuvar	17	5.5
Hemşirelik	102	33.0
Radyoloji	22	7.1
Sağlık eğitimi	4	1.3
Tıbbi sekreterlik	14	4.5
Toplum sağlığı	25	8.1
Toplam	309	100

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 10.4'ünün Acil tıp, % 19.7'sinin Ana çocuk sağlığı, % 8.8'inin Anestezi, % 1.6'sının Çevre sağlığı, % 5.5'inin Laboratuvar % 33.0'mın Hemşirelik, % 7.1'inin Radyoloji,

% 1.3'ünün Sağlık eğitimi, % 4.5'inin Tıbbi sekreterlik, % 8.1'inin Toplum Sağlığı branşlarında olduğu belirlenmiştir. Bu verilere göre araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin branşlarına göre en büyük grubu ilk sırada Hemşirelik, ikinci sırada ise Ana Çocuk Sağlığı öğretmenleri oluşturmaktadır. Buna göre, SML meslek dersi öğretmenlerinin Hemşirelik ve Ana Çocuk Sağlığı branşlarında daha fazla olması toplumun bu meslek gruplarına daha fazla ihtiyaç duyduğu bunun yanı sıra bu branşların diğer branşlara göre daha eski olmasından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

4.2. İş Doyumu Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin “çalışma koşulları”na, “meslekte yükselme”ye, “ödeme koşulları”na, “birlikte çalışma koşulları”na ilişkin görüşleri ve toplam iş doyumu ortalamaları aşağıda tablolarda verilmiştir. Yine bu koşullara ait yüzdelik tablolar Ek-7' de yer almaktadır .

4.2.1. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına İlişkin

Bulgular ve Yorum

Tablo 13
Meslek Dersi Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı

ÇALIŞMA KOŞULLARI		İstek-Beklenti		Yaşanan Durum		İş doyumu	
		\bar{x}	Düzy	\bar{x}	Düzy	\bar{x}	düzy
M1	Okulumun güvenli olmasını isterim.	4.80	çok Yüksek	3.14	normal	1.65	normal
M2	Okulumuzdaki büro hizmetlerinin, bürokratik işleri azaltmasını isterim	4.66	çok Yüksek	2.68	normal	1.97	normal
M3	Okulumuzun eğitim araç, gereçlerinin yeterli olmasını isterim	4.81	çok Yüksek	2.83	normal	1.98	normal
M4	Okulumuzun laboratuvarlarının (uygulama odalarının) yeterli olmasını isterim	4.81	çok Yüksek	2.79	normal	2.02	normal
M5	Sınıfların mevcudunun eğitim açısından uygun olmasını isterim	4.72	Çok Yüksek	3.76	yüksek	0.95	yüksek
M6	Uygulama sahaları yeterli olmasını isterim.	4.75	çok Yüksek	3.54	yüksek	1.21	yüksek
M7	Uygulama sahalarında rahat çalışma ortamı bulmak isterim	4.83	çok Yüksek	2.85	normal	1.97	normal
M8	Uygulama sahalarına görevlendirmelerin branşlara uygun olmasını isterim.	4.72	çok Yüksek	3.26	normal	1.46	yüksek
M9	Okulumuzda teorik ders görevlendirilmelerinin branşlara uygun olmasını isterim	4.73	çok Yüksek	3.37	normal	1.37	yüksek
M10	Okulumuzda tüm derslerin eşit şekilde dağıtılmasını isterim	4.66	çok Yüksek	3.32	normal	1.34	yüksek
M11	Diğer okullara görevlendirmelerin eşit şekilde yapılmasını isterim.	4.62	çok Yüksek	3.19	normal	1.43	yüksek
M12	Okulumuzda özgür bir ortam olsun isterim	4.61	çok Yüksek	3.28	normal	1.34	yüksek
M13	Çalıştığım yerde anlamlı bir iş yaptığımı bilmek isterim.	4.77	çok Yüksek	3.29	normal	1.48	yüksek
M14	Artısını eksisini düşündüğümde işimi sevmek isterim.	4.67	çok Yüksek	3.87	yüksek	0.80	çok yüksek
Ort		4.72	çok Yüksek	3.21	normal	1.51	yüksek

Tablo13'de meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşullarına göre istek-beklenti derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=4.83$)

“Uygulama sahalarında rahat çalışma ortamı bulmak isterim” maddesi (Madde 7) alırken, en düşük ortalamayı $\bar{x}=4.61$ “Okulumuzda özgür bir ortam olsun isterim” maddesi (Madde 12) almaktadır.

Meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşullarına yaşanan durum derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=3.87$) “Artısını eksisini düşündüğümde işimi sevmek isterim” maddesi (Madde 14) alırken, en düşük ortalamayı “Okulumuzdaki büro hizmetlerinin, bürokratik işleri azaltmasını isterim” maddesi (Madde 2) almaktadır.

Meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşullarına iş doyum derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=2.02$) “Okulumuzun laboratuvarlarının (uygulama odalarının) yeterli olmasını isterim” maddesi (Madde 4) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=0.80$) “Artısını eksisini düşündüğümde işimi sevmek isterim” maddesi (Madde 14) almaktadır. Araştırmada meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşullarına göre en memnunsuz oldukları maddenin “Okulumuzun laboratuvarlarının (uygulama odalarının) yeterli olmasını isterim” maddesi olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo13’de meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından çalışma koşullarına göre istek-beklenti ortalamaları ($\bar{x}=4.72$) çok yüksek, yaşanan durum ortalamaları ($\bar{x}=3.21$) normal, iş doyum ortalaması ise ($\bar{x}=1.51$) yüksek olarak tespit edilmiştir.

Balcı (1985) yaptığı araştırmasında yöneticilerin çalışma koşulları boyutunda işten doyumsuz olduklarını belirlemiştir.

Suyünç (1998) Çanakkale ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını araştırmış ve öğretmenlerin çalışma şartları boyutunda iş doyumsuzluğu yaşadıklarını saptamıştır.

Tahta (1995) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan anaokulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini görmek amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin çalışma

koşullarından yüksek doyum aldığını belirlemiştir.

Gonbayı (1999) iş doyumunu ve bunun etkenlerine verilen önem açısından sınıf ve branş, öğretmenlerinin görüşlerini araştırdığı çalışmasında, öğretmenlerin çalışma koşullarından orta düzeyde iş doyumunu sağladıklarını belirlemiştir.

Sarpkaya (2000) Manisa ili merkezinde lise öğretmenleri üzerinde iş doyum düzeylerini araştırdığı çalışma koşulları boyutu düşük olduğunu tespit etmiştir.

Karaköse ve Kocabaş (2006) özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri konulu araştırmalarında öğretmenlerin okulun çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşündüklerini belirlemişlerdir.

Araştırmada meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşullarına göre iş doyumlarından memnun olduklarını söyleyebiliriz.

4.2.2. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Meslekte Yükselme Koşullarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 14
Meslek Dersi Öğretmenlerinin Meslekte Yükselme Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı

YÜKSELME KOŞULLARI		İstek-Beklenti		Yaşanan Durum		İş doyumunu	
		\bar{x}	düzye	\bar{x}	düzye	\bar{x}	düzye
M15	Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim	4.75	Çok yüksek	2.74	normal	2.01	normal
M16	Mesleğimde yükselebilmem için imkanlar sağlamanı isterim.	4.72	çok yüksek	2.53	düşük	2.19	normal
M17	Yükselmemizi etkileyecek hizmet içi eğitim imkanlarının olmasını isterim.	4.73	çok yüksek	2.56	düşük	2.18	normal
Ort		4.73	çok yüksek	2.61	normal	2.12	normal

Tablo14'de meslek dersi öğretmenlerinin meslekte yükselme koşullarına göre

istek-beklenti derecelerinin dağılımları incelendiğinde; en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=4.75$) “Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim” maddesi (Madde 15) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=4.72$) “Mesleğimde yükselebilmem için imkanlar sağlamasını isterim” maddesi (Madde 16) almaktadır.

Meslek dersi öğretmenlerinin meslekte yükselme koşullarına göre yaşanan durum derecelerinin dağılımları incelendiğinde; en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=2.74$) “Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim” maddesi (Madde 15) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.53$) “Mesleğimde yükselebilmem için imkanlar sağlamasını isterim” maddesi (Madde 16) almaktadır.

Meslek dersi öğretmenlerinin yükselme koşullarına göre iş doyum derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=2.19$) “Mesleğimde yükselebilmem için imkanlar sağlamasını isterim” maddesi (Madde 16) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.01$) “Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim” maddesi (Madde 15) almaktadır.

Tablo14’de meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından yükselme koşullarına göre istek-beklenti ortalamaları ($\bar{x}=4.73$) çok yüksek, yaşanan durum ortalamaları ($\bar{x}=2.61$) normal, iş doyum ortalaması ise ($\bar{x}=2.12$) normal olarak tespit edilmiştir.

Balcı (1985) yaptığı araştırmasında yöneticilerin yükselme koşulları boyutunda işten doyumсуз olduklarını belirlemiştir.

Tahta (1995) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan anaokulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini görmek amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin yükselme koşullarından yüksek doyum aldığını belirlemiştir.

Suyünç (1998) Yaptığı araştırmasında beden eğitimi öğretmenlerin yükselme boyutunda iş doyumсузluğu yaşadıklarını saptamıştır.

Gonbayı (1999) iş doyum ve bunun etkenlerine verilen önem açısından sınıf

ve branş, öğretmenlerinin görüşlerini araştırdığı çalışmada, öğretmenlerin yükselme koşullarından "yüksek" düzeyde iş doyumunu sağladıklarını belirlemiştir.

Çalışmada meslek dersi öğretmenlerinin yükselme koşullarına göre normal düzeyde iş doyumunu sağladıklarını ve meslek dersi öğretmenlerinin yükselme koşullarına göre en memnunsuz oldukları maddenin “Mesleğimde yükselmem için imkanlar sağlamasını isterim” maddesi olduğunu söyleyebiliriz. Bu ise meslek dersi öğretmenlerine mesleklerinde yükselmeleri için yeterince imkan sağlanmadığını düşündürtebilir.

4.2.3. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Ödeme koşullarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 15
Meslek Dersi Öğretmenlerinin Ödeme Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı

ÖDEME KOŞULLARI		İstek-Beklenti		Yaşanan Durum		İş doyumunu	
		\bar{x}	Düzyey	\bar{x}	düzyey	\bar{x}	düzyey
M18	Aldığım ücretin yeterli olmasını isterim	4.82	çok yüksek	2.53	düşük	2.29	normal
M19	Aylık maaşımızın yaptığımız işe uygun olmasını isterim	4.79	çok yüksek	2.60	düşük	2.19	normal
M20	Diğer ödemelerinde (ek ve yan ödemeler) yeterli olmasını isterim.	4.79	Çok Yüksek	2.53	düşük	2.26	normal
M21	Hastalık, doğum, ölüm gibi sosyal yardımların daha iyi olmasını isterim.	4.81	çok yüksek	2.46	düşük	2.35	normal
M22	Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim.	4.74	çok yüksek	3.01	normal	1.73	normal
M23	Emeklilik maaşımın daha iyi olmasını isterim	4.88	çok yüksek	2.26	düşük	2.61	düşük
Ort		4.80	çok yüksek	2.56	düşük	2.23	normal

Tablo15’te meslek dersi öğretmenlerinin ödeme koşullarına göre istek-beklenti derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı (\bar{x} =4.88) “Emeklilik maaşımın daha iyi olmasını isterim” maddesi (Madde 23) alırken, en düşük ortalamayı (\bar{x} =4.74) “Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim” maddesi

(Madde 22) almaktadır.

Meslek dersi öğretmenlerinin ödeme koşullarına göre yaşanan durum derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=3.01$) “Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim” maddesi (Madde 22) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.26$) “Emeklilik maaşımın daha iyi olmasını isterim ” maddesi (Madde 23) almaktadır.

Meslek dersi öğretmenlerinin ödeme koşullarına iş doyum derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=2.61$) “Emeklilik maaşımın daha iyi olmasını isterim” maddesi (Madde 23) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=1.73$) “Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim.” maddesi (Madde 22) almaktadır.

Tablo15’de meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından ödeme koşullarına göre istek-beklenti ortalamaları ($\bar{x}=4.80$) çok yüksek, yaşanan durum ortalamaları ($\bar{x}=2.56$) düşük, iş doyum ortalaması ise ($\bar{x}=2.24$) normal olarak tespit edilmiştir. Çalışmamızda tüm boyutların içerisinde meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum derecelerine göre en düşük boyut ödeme koşulları olarak tespit edilmiştir.

Balcı (1985) yaptığı araştırmasında yöneticilerin ödeme koşulları boyutunda işten doyumсуuz olduklarını ve diğer boyutlara göre doyumсуuzluğun en düşük ödeme boyutunda olduğunu belirtmiştir.

Suyünç (1998) çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin ücret boyutunda iş doyumсуuzluğu yaşadıklarını saptamıştır.

Tahta (1995) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan anaokulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini görmek amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin ödeme koşullarından düşük doyum aldığını belirlemiştir.

Gonbayı (1999) iş doyum ve bunun etkenlerine verilen önem açısından sınıf ve branş, öğretmenlerinin görüşlerini araştırdığı çalışmasında, öğretmenlerin ödeme

koşullarından düşük düzeyde iş doyumunu sağladıklarını belirlemiştir.

Şahin (1999) araştırmasında, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini saptamayı amaçlamıştır. Öğretmenlerin ücret boyutunda doyumsuz olduklarını belirtmiştir.

Sarpkaya (2000) Manisa ili merkezinde lise öğretmenleri üzerinde iş doyum düzeylerini araştırdığı iş doyum boyutları içerisinde iş doyum düzeylerinin en düşük olduğu ücret boyutu olduğu belirtmiştir.

Araştırmada meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından ödeme koşulları boyutunda normal düzeyde iş doyumunu sağladıklarını ve ödeme koşullarına göre en memnuniyetsiz oldukları maddenin “Emeklilik maaşımın daha iyi olmasını isterim” maddesi olduğunu söyleyebiliriz. Bunun ise araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin yaş ortalamalarının emeklilik yaşına yaklaşmakta olduğundan kaynaklandığı düşünülebilir.

4.2.4. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Birlikte Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 16
Meslek Dersi Öğretmenlerinin Birlikte Çalışma Koşullarına Göre İş Doyum Düzeyleri Dağılımı

BİRLİKTE ÇALIŞMA KOŞULLARI		İstek-Beklenti		Yaşanan Durum		İş doyumu	
		\bar{x}	Düzyey	\bar{x}	düzyey	\bar{x}	düzyey
M24	Okulumuzda sevgi ve saygı içinde çalışmak isterim.	4.81	çok yüksek	3.35	normal	1.47	yüksek
M25	Okulumuzda çalışmaların takım halinde yapılmasını isterim.	4.75	çok yüksek	3.05	normal	1.70	normal
M25	Yöneticilerimizin tutumundan memnun olmak isterim.	4.80	çok yüksek	3.34	normal	1.46	yüksek
M27	Okulumuza yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim	4.79	çok yüksek	3.49	yüksek	1.30	yüksek
M28	Okuldaki başarılarıma saygı duyulmasını isterim	4.73	çok yüksek	3.10	normal	1.63	normal
M29	Okuldaki meslektaşlarımla başarılarıma destek olmak isterim	4.75	çok yüksek	3.36	normal	1.39	yüksek
M30	Okulumuzda çalışan meslektaşlarımla da hatalı olabileceğini kabul etmelerini isterim.	4.74	çok yüksek	2.89	normal	1.85	normal
M31	Okulumuzda yapılan eleştirilerin olumlu olmasını isterim	4.64	çok yüksek	2.89	normal	1.75	normal
M32	Okulumuzda gruplaşma olmamasını isterim.	4.76	çok yüksek	2.98	normal	1.78	normal
M33	Yöneticilerimizin bizleri eleştirirken nedenlerini de açıklamalarını isterim	4.80	çok yüksek	2.93	normal	1.87	normal
M34	Yöneticilerimizin problemlerimizi çözmelerini isterim .	4.78	çok yüksek	2.98	normal	1.80	normal
M35	Yönetim kararlarına katılmak isterim.	4.64	çok yüksek	2.72	normal	1.93	normal
M36	Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim.	4.12	Yüksek	2.51	Düşük	1.61	normal
M37	Üstlerimde liderlik özelliğinin olmasını isterim	4.72	çok yüksek	3.05	normal	1.67	normal
M38	Başarılarım doğrultusunda üstlerimden gerekli taktiri almak isterim	4.76	çok yüksek	2.86	normal	1.90	normal
M39	Çalışma arkadaşlarımızla iş dışında da sosyal ilişkilerimiz olmasını isterim.	4.62	Çok Yüksek	2.90	normal	1.72	normal
M40	Çalışma arkadaşlarımızla mesleki bilgilerimizi paylaşmak isterim	4.80	çok yüksek	3.19	normal	1.61	normal
Ortalama		4,70	çok yüksek	3.03	normal	1.67	normal

Tablo16’da meslek dersi öğretmenlerinin birlikte çalışma koşullarına göre istek beklenti derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x} = 4.81$) “Okulumuzda sevgi ve saygı içinde çalışmak isterim” maddesi (Madde 24) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x} = 4.12$) “Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim” maddesi (Madde 36) almıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin birlikte çalışma koşullarına göre yaşanan durum derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x} = 3.49$) “Okulumuza yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim” maddesi (Madde 27) alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x} = 2.51$) “Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim” maddesi (Madde 36) almıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin birlikte çalışma koşullarına göre iş doyum derecelerinin dağılımları incelendiğinde en yüksek ($\bar{x} = 1.93$) “Yönetim kararlarına katılmak isterim” maddesi (Madde 35) yer alırken, en düşük ($\bar{x} = 1.30$) “Okulumuza yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim” maddesi (Madde 27) almıştır.

Tablo16’da özetlendiği gibi meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından **birlikte çalışma koşullarına** göre istek-beklenti ortalamaları ($\bar{x} = 4.70$) çok yüksek, yaşanan durum ortalamaları ($\bar{x} = 3.03$) normal, **iş doyum** ortalaması ise ($\bar{x} = 1.67$) **normal** olarak tespit edilmiştir.

Balcı (1985) yaptığı araştırmasında yöneticilerin birlikte çalışma koşulları boyutunda işten doyumsuz olduklarını belirtmiştir.

Tahta (1995) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan anaokulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini görmek amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin birlikte çalışma koşullarından yüksek doyum aldıklarını belirlemiştir.

Gonbayı (1999) iş doyum ve bunun etkenlerine verilen önem açısından sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşlerini araştırdığı çalışmada, öğretmenlerin birlikte çalışma koşullarından çok yüksek düzeyde iş doyum sağladıklarını belirlemiştir.

Şahin (1999) araştırmasında, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini saptamayı amaçlamıştır. Öğretmenlerin birlikte çalışılan kimseler boyutunda doyumlu olduklarını belirtmiştir.

Çalışmada meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarından birlikte çalışma koşullarına göre normal düzeyde iş doyumunu sağladıklarını ve meslek dersi öğretmenlerinin birlikte çalışma koşullarına göre en memnunsuz oldukları maddenin “Yönetim kararlarına katılmak isterim” maddesi olduğu söylenebilir. Meslek dersi öğretmenlerinin yönetim kararlarına istedikleri ölçüde katılamadıkları biçiminde değerlendirilebilir.

4.2.5. Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 17
Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri Dağılımı

İŞ DOYUMU BOYUTLARI	İstek-Beklenti		Yaşanan Durum		İş doyumunu	
	\bar{x}	Düzyey	\bar{x}	düzyey	\bar{x}	düzyey
Çalışma Koşulları	4.72	çok yüksek	3.21	normal	1.51	yüksek
Yükselme Koşulları	4.73	çok yüksek	2.61	normal	2.12	normal
Ödeme Koşulları	4.80	çok yüksek	2.56	düşük	2.24	normal
Birlikte Çalışma Koşulları	4,70	çok yüksek	3.03	normal	1.67	normal
Genel Ortalama	4.73	çok yüksek	2.85	normal	1.88	normal

Tablo17’de meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarına göre **istek-beklenti** durumları incelendiğinde **en yüksek** ortalamayı (\bar{x} =4.80, çok yüksek) **ödeme koşulları** alırken, **en düşük** ortalamayı (\bar{x} =4,70, çok yüksek) **birlikte çalışma koşulları** boyutu almaktadır. Bu dört boyutunda **çok yüksek** düzeyde olduğu görülürken genel ortalama ise (\bar{x} =4.73, çok yüksek) olarak saptanmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarına göre **Yaşanan durumları** incelendiğinde **en yüksek** ortalamayı (\bar{x} =3.21, normal) **çalışma koşulları** alırken, **en düşük** ortalamayı (\bar{x} =2.56, düşük) **ödeme koşulları** boyutu almaktadır. Genel ortalama ise (\bar{x} =2.85, normal) **normal** olarak saptanmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarına göre **iş doyum dereceleri** incelendiğinde **en yüksek** ortalamayı (\bar{x} =2.24, normal) **ödeme koşulları** alırken, **en düşük** ortalamayı (\bar{x} =1.67, Yüksek) **birlikte çalışma koşulları** boyutu almaktadır. Genel ortalama ise (\bar{x} =1.88, normal) **normal** olarak saptanmıştır.

Balcı (1985) yaptığı araştırmasında yöneticilerin iş doyumlarının düşük olduğunu belirtmiştir.

Suyünç (1998) çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu sağladıklarını saptamıştır.

Şahin (1999) resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini saptamayı amaçladığı çalışmasında öğretmenlerin kısmen düzeyinde iş doyumunu sağladıklarını belirlemiştir.

Sarpkaya (2000) Manisa ili merkezinde lise öğretmenleri üzerinde iş doyum düzeylerini araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğunu saptamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarının genel ortalamasının normal değer alması iyi kabul edilebilir. Ancak meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek yada çok yüksek olması daha arzu edilendir.

4.3. Meslek Dersi Öğretmenlerinin Bakanlık Değişimi Sonrası Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 18
Okulunuzun Çalışma Koşullarında Bakanlık Değişimi Sonrası Farklılıklar Oldu mu? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Okulunuzun Çalışma Koşullarında Bakanlık Değişimi Sonrası Farklılıklar Oldu mu?	N	%
Evet	220	71.2
Hayır	89	28.8
Toplam	309	100

Tablo 18’de belirtilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan SML meslek dersi öğretmenlerinin % 71.2’ “Okulunuzun çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrası farklılıklar oldu mu?” sorusuna evet cevabı verirken, % 28.8’i “Okulunuzun çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrası farklılıklar oldu mu?” sorusuna hayır cevabını vermiştir. Yeni bakanlık değişimi ile karşılaşmış meslek dersi öğretmenlerinin çoğunluğunun evet cevabı vermesi beklenen bir bulgu olarak kabul edilebilir.

4.4. SML Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu Görüşleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorum

Tablo 19
İstek-Beklenti Derecelerinin Cinsiyetlere Göre t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
Kadın	261	4.7567	Çok Yüksek	307	1.531	.127
Erkek	48	4.6683	Çok Yüksek			

Tablo 19’da meslek dersi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre, istek-beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($t= 1.531$ $p=0.127$ $p>0,05$) belirlenmiştir. Kadın meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=4.7567$) istek beklenti derecelerinin, erkek meslek dersi öğretmenlerine ($\bar{x}=4.6683$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her iki grubun da istek- beklentilerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır.

Aksoy (2007) Toplum Merkezi Çalışanlarının İş Doyumları konulu çalışmasında işyeri beklenti derecelerinin cinsiyete göre anlamlı olduğunu ve kadınların beklentilerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Sonuç olarak kadınların istek-beklentilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 20
İstek-Beklenti Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
Evli	270	4.7575	Çok Yüksek	307	1.486	.144
Bekar	39	4.6423	Çok Yüksek			

Tablo 20’de meslek dersi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre istek-beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($t= 1.486$ $p=0.144$ $p>0,05$) saptanmıştır. Evli meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=4.7575$) istek beklenti derecelerinin, bekar meslek dersi öğretmenlerine ($\bar{x}=4.6423$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre her iki grubun da istek-beklentilerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır.

Aksoy (2007) çalışmasında işyeri beklenti derecelerinin medeni duruma göre anlamlı olduğunu ve evlilerin beklentilerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır

Araştırmada evli meslek dersi öğretmenlerin istek-beklentilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 21
İstek-Beklenti Derecelerinin Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Yaş	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Düzeyi
altı-34 yaş	59	4.7394	GA	.390	3	.130	.960	.412	Çok Yüksek
35-39 yaş	110	4.7767	Gİ	41.330	305	.136			Çok Yüksek
40-44 yaş	95	4.7424	Toplam	41.720	308				Çok Yüksek
45-üstü yaş	45	4.6663							Çok Yüksek

Tablo 21’de meslek dersi öğretmenlerinin yaş gruplarına (34 ve altı yaş , 35-39 yaş, 40-44 yaş, 45 ve üstü yaş) göre istek-beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 0.960$ $p=0.412$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=4.7767$) 35-39 yaş grubu, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=4.6663$) ile 45yaş ve üstü

grubunun aldığı görülmektedir. Her yaş grubunun istek-beklentilerinin çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Balcı (1985) çalışmasında işyeri beklenti derecelerinin yaş gruplarına göre anlamlı fark olmadığını saptamıştır.

Araştırmanın bu bulgusunun Balcı (1985)'in araştırmasıyla paralellik göstermektedir. Yaş gruplarının istek-beklenti için önemli bir değişken olmadığı sadece 35-39 yaş grubu meslek dersi öğretmenlerin istek-beklentilerinde farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 22
İstek-Beklenti Derecelerinin Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü
Varyans Analiz Sonuçları

Meslekte Çalışma Yılı	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
15 ve altı yıl	60	4.7341	GA	.206	3	.069	.505	.679	Çok Yüksek
16-20 yıl	118	4.7740	Gİ	41.514	305	.136			Çok Yüksek
21-25 yıl	88	4.7260	Toplam	41.720	308				Çok Yüksek
26 ve üstü	43	4.7048							Çok Yüksek

Tablo 22'de meslek dersi öğretmenlerinin meslekte çalışma yıllarına (15 yıl ve altı, 16-20yıl, 21-25yıl, 26 ve üstü yıl) göre istek-beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 0. 505$ $p=0. 679$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=4.7740$) 16-20 yıl çalışanlar grubu alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=4.7048$) ile 26-30yıl çalışanlar grubunun aldığı görülmektedir. Çalışma yıllarına bakıldığı zaman her grubunun istek-beklentilerinin çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Balcı (1985) çalışmasında işyeri beklenti derecelerinin meslekte çalışma yıllarına göre anlamlı fark olmadığını saptamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu Balcı (1985)'in çalışması ile paralellik göstermektedir. Meslekte çalışma yıllarının istek-beklenti için önemli bir değişken olmadığı, meslekte idealist olmalarından dolayı daha az çalışma yıllarına sahip meslek dersi öğretmenlerin istek-beklentilerinin daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 23
İstek-Beklenti Derecelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans
Analiz Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
Enstitü	205	4.7228	GA	.349	2	.174	1.290	.277	Çok Yüksek
Lisans	82	4.7634	Gİ	41.371	306	.135			Çok Yüksek
Yüksek lisans	22	4.8454	Toplam	41.720	308				Çok Yüksek

Tablo 23’de meslek dersi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına (enstitü, lisans, yüksek lisans) göre istek-beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 1.290$ $p=0.277$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x} =4.8454$) yüksek lisans grubu alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x} =4.7228$) ile enstitü grubunun aldığı görülmektedir. Öğrenim durumlarına bakıldığı zamanda her grubunun istek-beklentilerinin çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aksoy (2007) çalışmasında işyeri beklenti derecelerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı fark olmadığını saptamıştır. Eğitim düzeyleri yükseldikçe beklenti ortalamalarının arttığını saptamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu öğrenim durumlarının istek-beklenti için önemli bir değişken olmadığı buna karşın öğrenim düzeyi arttıkça istek-beklentilerinin daha arttığı görülmektedir.

Tablo 24
İstek-Beklenti Derecelerinin Mezun Olunan Okullara Göre Tek Yönlü Varyans
Analiz Sonuçları

Mezun Olunan Okul	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
Hemşirelik Yüksekokulu	69	4.7809	GA	.129	2	.064	.474	.623	Çok Yüksek
Sağlık Eğitim Enstitüsü	205	4.7313	Gİ	41.591	306	.136			Çok Yüksek
Sağlık Eğitim Fakültesi	35	4.7363	Toplam	41.720	308				Çok Yüksek

Tablo 24’de meslek dersi öğretmenlerinin mezun olunan okul durumlarına (hemşirelik yüksekokulu, sağlık eğitim enstitüsü, sağlık eğitim fakültesi) göre istek-

beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 0.474$ $p=0.623$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=4.7809$) hemşirelik yüksekokulu mezunları alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=4.7313$) ile sağlık eğitim enstitü mezunlarının aldığı görülmektedir. Mezun olunan okul durumlarına bakıldığı zamanda her grubunun istek- beklentilerinin çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada mezun olunan okulun istek-beklenti için önemli bir değişken olmadığı, Hemşirelik yüksekokulu mezunu meslek dersi öğretmenlerin istek-beklentilerinin aldıkları eğitim farklılığından dolayı daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 25
İstek-Beklenti Derecelerinin Branşlara Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Branş	N	\bar{x}	Ki-kare	Sd	P	Düzeyi
Acil Tıp	32	4.7218	8.861	7	.263	Çok Yüksek
Ana Çocuk Sağlığı	61	4.7366				Çok Yüksek
Anestezi	27	4.8108				Çok Yüksek
Çevre Sağlığı	5	4.8410				Çok Yüksek
Laboratuvar	17	4.5146				Çok Yüksek
Hemşirelik	102	4.7559				Çok Yüksek
Radyoloji	22	4.7410				Çok Yüksek
Sağlık Eğitimi	4	4.9608				Çok Yüksek
Tıbbi Sekreterlik	14	4.8724				Çok Yüksek
Toplum Sağlığı	32	4.6891				Çok Yüksek

Tablo 25’de meslek dersi öğretmenlerinin branş durumlarına (acil tıp, ana çocuk sağlığı, anestezi çevre sağlığı, laboratuvar, hemşirelik, radyoloji, sağlık eğitimi, tıbbi sekreterlik, toplum sağlığı) göre istek-beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($p=0.263$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=4.9608$) sağlık eğitimi branşında olanlar alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=4.5146$) ile laboratuvar branşında olan meslek dersi öğretmenlerinin aldığı görülmektedir. Meslek dersi öğretmenlerinin branş durumlarına bakıldığı zaman her grubunun istek-beklentilerinin çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada sağlık eğitimi branşında olan meslek dersi öğretmenlerin diğer branşlara göre istek- beklentileri ortalamalarının fazla olmasının nedeni sağlık eğitim

fakülteleri mezunu olmalarından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Tablo 26
Yaşanan Durum Derecelerinin Cinsiyetlere Göre t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
Kadın	261	2.8411	Normal	307	-.781	.435
Erkek	48	2.9351	Normal			

Tablo 26’da meslek dersi öğretmenlerinin cinsiyet gruplarına göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($t= 0.781$ $p=0.435$ $p>0,05$) belirlenmiştir. Erkek meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=2.8411$) yaşanan durum derecelerinin, kadın meslek dersi öğretmenlerine ($\bar{x}=2.9351$) göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Her iki grubun da yaşanan durum derecelerinin, normal olduğu saptanmıştır.

Cinsiyetin yaşanan durum için önemli bir değişken olmadığı görülmektedir.

Tablo 27
Yaşanan Durum Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
Evli	270	2.8756	Normal	307	1.205	.229
Bekar	39	2.7177	Normal			

Tablo 27’de meslek dersi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($t= 1.205$ $p=0.229$ $p>0,05$) belirlenmiştir. Evli meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=2.8756$) yaşanan durum derecelerinin, bekar meslek dersi öğretmenlerine ($\bar{x}=2.7177$) göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Her iki grubun da yaşanan durum derecelerinin, **normal** olduğu saptanmıştır.

Tablo 28
Yaşanan Durum Derecelerinin Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Yaş	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
altı-34	59	3.0141	GA	2.700	3	.900	1.544	.203	Normal
35-39	110	2.8848	Gİ	177.821	305	.583			Normal
40-44	95	2.7645	Toplam	180.521	308				Normal
45-üstü	45	2.7691							Normal

Tablo 28’de meslek dersi öğretmenlerinin yaş gruplarına (34 ve altı yaş , 35-39 yaş, 40-44 yaş, 45 ve üstü yaş) göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 1.554$ $p=0.203$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=3.0141$) 34 ve altı yaş grubu, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.7645$) ile 45 yaş ve üstü grubunun aldığı görülmektedir. Her yaş grubunun yaşanan durum derecelerinin **normal** olduğu belirlenmiştir

Balcı (1985) işyeri algılama derecelerinin yaş gruplarına göre anlamlı olmadığını saptamıştır.

Aksoy (2007) çalışmasında işyeri gerçekleştirme derecelerinin yaş gruplarına göre anlamlı olmadığını saptamıştır. Aynı şekilde Bu çalışmada da 34 ve altı yaş grubu meslek dersi öğretmenlerin yaşadıkları durumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma Balcı (1985) ve Aksoy (2007)’nin çalışmalarıyla paralellik gösterirken yaş gruplarının iş yeri gerçekleştirme dereceleri için önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 29
Yaşanan Durum Derecelerinin Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Meslekte Çalışma Yılı	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
altı ve 15 yıl	60	2.9488	GA	2.413	3	.804	1.377	.250	Normal
16-20 yıl	118	2.8898	Gİ	178.108	305	.584			Normal
21-25 yıl	88	2.7197	Toplam	180.521	308				Normal
26 ve üstü	43	2.9101							Normal

Tablo 29’da meslek dersi öğretmenlerinin meslekte çalışma yıllarına (15 yıl ve altı, 16-20yıl, 21-25yıl, 26 ve üstü yıl) göre yaşanan durum dereceleri arasında

anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 1.377$ $p=0.250$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=2.9488$) 15 yıl ve altı çalışanlar grubu alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.7197$) ile 21-25 yıl çalışanlar grubunun aldığı görülmektedir. Çalışma yıllarına bakıldığı zaman her grubunun yaşanan durum dereceleri **normal** olduğu belirlenmiştir.

Balcı (1985) işyeri algılama derecelerinin meslekte çalışma yıllarına göre anlamlı olmadığını saptamıştır.

Çalışma Balcı (1985)'in çalışmasıyla paralellik gösterirken meslekte çalışma yıllarına göre yaşanan durumun önemli bir değişken olmadığı, meslekte yeni olanların ve daha fazla çalışanların daha fazla puan aldıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 30
Yaşanan Durum Derecelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Tek Yönlü
Varyans Analiz Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
Enstitü	200	2.9208	GA	2.791	2	1.395	2.402	.092	Normal
Lisans	87	2.7661	Gİ	177.731	306	.581			Normal
Yüksek lisans	22	2.6179	Toplam	180.521	308				Normal

Tablo 30'da meslek dersi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına (enstitü, lisans, yüksek lisans) göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 2.402$ $p=0.092$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=2.9208$) enstitü grubu alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.6179$) yüksek lisans ile grubunun aldığı görülmektedir. Öğrenim durumlarına bakıldığı zamanda her grubunun yaşanan durum derecelerinin **normal** olduğu belirlenmiştir.

Aksoy (2007) çalışmasında işyeri gerçekleşme derecelerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı olmadığını saptamıştır. Çalışanların öğrenim durumları yükseldikçe iş yeri gerçekleşme puanlarının azaldığını belirlemiştir.

Bu araştırmada da meslek dersi öğretmenlerinin öğrenim durumu arttıkça istek-beklentilerinin yerine gelmediği bu nedenle de yaşanan durum puanlarının azaldığı söylenebilir.

Tablo 31
Yaşanan Durum Derecelerinin Mezun Olunan Okul Durumlarına Göre
Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Mezun Olunan Okul	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
Hemşirelik Yüksekokulu	69	2.7348	GA	1.345	2	.672	1.148	.318	Normal
Sağlık Eğitim Enstitüsü	205	2.8962	Gİ	179.176	306	.586			Normal
Sağlık Eğitim Fakültesi	35	2.8567	Toplam	180.521	308				Normal

Tablo 31’de meslek dersi öğretmenlerinin mezun olunan okul durumlarına (hemşirelik yüksekokulu, sağlık eğitim enstitüsü, sağlık eğitim fakültesi) göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 1.148$ $p=0.318$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=2.8962$) sağlık eğitim enstitü mezunları alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.7348$) ile hemşirelik yüksekokulu mezunlarının aldığı görülmektedir. Mezun olunan okul durumlarına bakıldığı zamanda her grubunun yaşanan durum derecelerinin **normal** olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgu meslek dersi öğretmenlerinin öğrenim durumlarıyla paralel olarak sağlık eğitim enstitüsü mezunlarının yaşanan durumda daha yüksek puan alması olarak düşünülebilir.

Tablo 32
Yaşanan Durum Derecelerinin Branşlara Göre Tek Yönlü Varyans Analiz
Sonuçları

Branş	N	\bar{x}	Ki-kare	Sd	p	Düzeyi
Acil Tıp	32	2.7346	3.971	7	.783	Normal
Ana Çocuk Sağlığı	61	2.9167				Normal
Anestezi	27	2.7786				Normal
Çevre Sağlığı	5	2.3772				Düşük
Laboratuvar	17	3.0553				Normal
Hemşirelik	102	2.8787				Normal
Radyoloji	22	2.8646				Normal
Sağlık Eğitimi	4	2.9673				Normal
Tıbbi Sekreterlik	14	2.5359				Düşük
Toplum Sağlığı	32	2.7346				Normal

Tablo 32’de meslek dersi öğretmenlerinin branş durumlarına (acil tıp, ana çocuk sağlığı, anestezi çevre sağlığı, laboratuvar, hemşirelik, radyoloji, sağlık eğitimi,

tıbbi sekreterlik, toplum sağlığı) gore yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($p=0.783$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=2.9673$) sağlık eğitimi branşında olanlar alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=2.5359$) ile tıbbi sekreterlik branşında olan meslek dersi ogretmenlerinin aldığı gorulmektedir. Meslek dersi ogretmenlerinin branş durumlarına bakıldığı zaman her grubunun yaşanan durum derecelerinin **normal** olduğu belirlenirken **tıbbi sekreterlik ve evre sağlığı** branşında olan ogretmenlerin yaşanan durum derecelerinin **düşük** olduğu saptanmıştır.

Bu bulgu tıbbi sekreterlik ve evre sağlığı branşında olan meslek dersi ogretmenlerinin istek-beklentilerini yaşanan durumda gerçekleştiremedikleri soylenebilir.

Tablo 33
İş Doyum Derecelerinin Cinsiyetlerine Gore t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	Duzeyi	Sd	t	p
Kadın	261	1.9156	Normal	307	1.319	.188
Erkek	48	1.7333	Normal			

Tablo 33’de meslek dersi ogretmenlerinin cinsiyete gore iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($t= 1.319$ $p=0.188$ $p>0,05$) belirlenmiştir. Kadın meslek dersi ogretmenlerinin ($\bar{x}=1.9156$) iş doyum derecelerinin, erkek meslek dersi ogretmenlerine ($\bar{x}=1.7333$) gore daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Her iki grubunda iş doyum derecelerinin, normal olduğu saptanmıştır.

Balcı (1985) eğitim yoneticilerinin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada cinsiyete gore iş doyumunu algılama arasında anlamlı bir fark bulunmadığını, belirtmiştir.

Bilge ve diğerleri (2006) “ogretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktorelere ilişkin gorüşleri” ile ilgili çalışmalarında ogretim elemanlarının iş doyumlarının cinsiyetlerine gore farklılıklar gosterdiğini belirtmiştir.

Dikmen (1995) Ankara il merkezinde kamu personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında iş ve yaşam arasındaki bağıntıyı ve etki eden faktorleri

incelemiştir. Çalışma sonuçlarında kadınların iş doyumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Gonbayı (1999) araştırmasında öğretmenlerinin görüşleri iş doyumunu ile cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenler daha fazla iş doyumunu gösterdiğini belirtmiştir.

Ma ve MacMillan (1999) öğretmenlerin iş doyumları üzerine etki eden faktörleri incelediği çalışma sonuçlarına göre iş ile ilgili doyumdaki cinsiyet bağlantısı eğitim öğretimdeki yetkileri arttıkça daha belirgin hale geldiğini tespit etmiştir. Ma ve MacMillan çalışmasında bayan öğretmenlerin öğretmen olarak erkek meslektaşlarına göre daha fazla işlerinden doyum aldıklarını belirlemiştir.

Şahin (1999) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyete göre, iş doyum düzeyleri arasında $p < 0.05$ düzeyinde önemli farklılık olduğunu saptamıştır.

Uslu (1999) çalışmasında, iş doyum puanları ve cinsiyet arasında anlamlı farklılığın olmadığını belirtmiştir.

Kınalı (2000) çalışmasında, resmi ve özel okullardaki erkek rehber öğretmenlerin bayanlara göre işlerinden daha memnun olduklarını saptamıştır.

Araştırma, Balcı(1985), Gonbayı (1999), Uslu (1999), Kınalı (2000)'nın çalışmalarıyla paralellik gösterirken diğer çalışmalarla paralellik göstermemektedir. Kadın meslek dersi öğretmenlerinin aile içinde sorumluluklarının ve iş yükünün fazla olması, erkeklere göre daha fazla iş doyumunu puanı alması ve daha az iş doyumunu yaşadıklarını düşündürebilir.

Tablo 34
İş Doyum Derecelerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
Evli	270	1.8819	Normal	307	-.282	.778
Bekar	39	1.9246	Normal			

Tablo 34'de meslek dersi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyum

dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($t= 0.282$ $p=0.778$ $p>0,05$) belirlenmiştir. Evli meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=1.8819$) iş doyum derecelerinin, bekar meslek dersi öğretmenlerine ($\bar{x}=1.9246$) göre daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Her iki grubunda iş doyum derecelerinin, normal olduğu saptanmıştır.

Tahta (1995) öğretmenlerin iş doyumunu çalışma şartlarına göre en fazla doyumunu evlilerin sağladığını saptamıştır.

Şahin (1999) araştırmasında öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında $p<0.05$ düzeyinde önemli farklılık olduğunu saptamıştır.

Uslu (1999) çalışmasında, iş doyum puanları ve medeni durum arasında anlamlı farklılığın olduğunu ve evli rehber öğretmenlerin iş doyum puanlarının bekar olanlara göre önemli düzeyde yüksek çıktığını belirtmiştir.

Ağan (2002) İstanbul’da özel, devlet ve dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmış ve evli öğretmenlerin iş doyumunu açısından bekar öğretmenlere göre daha çok doyuma ulaştıkları saptamıştır.

Araştırma, yukarıdaki literatürlerle paralellik göstermezken, evli meslek dersi öğretmenlerinin bekar meslek dersi öğretmenlerine göre daha düşük iş doyum yaşamlarının nedeni, evli öğretmenlerin evlerine ait iş yükünün ve sorumlulukların fazla olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir.

Tablo 35
İş Doyum Derecelerinin Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz
Sonuçları

Yaş	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
altı-34	59	1.7253	GA	2.335	3	.778	1.002	.392	Normal
35-39	110	1.8918	Gİ	236.904	305	.777			Normal
40-44	95	1.9779	Toplam	239.239	308				Normal
45-üstü	45	1.8973							Normal

Tablo 35’de meslek dersi öğretmenlerinin yaş gruplarına (34 ve altı yaş , 35-39

yaş, 40-44 yaş, 45 ve üstü yaş) göre iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 1.002$ $p=0.392$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=1.9779$) 40-44 yaş grubu, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=1.7253$) ile 34 ve altı yaş grubunun aldığı görülmektedir. Her yaş grubunun iş doyum derecelerinin normal olduğu belirlenmiştir.

Balcı (1985), eğitim yöneticilerinin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada yaşa göre iş doyumunu algılama arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, belirtmiştir.

Tahta (1995) Öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş grupları arasında 30 ila 39 yaş arasındaki öğretmenlerin fazla doyum sağladığını belirlemiştir.

Demir (1998) rehber öğretmenlerin iş doyumunu ve yaş açısından beklenti ve gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır.

Gonbayı (1999) araştırmasında öğretmenlerinin görüşleri iş doyumunu ile yaş gruplarına göre, üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu puanı aldığını saptamıştır. İş doyumunu ve yaş arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmiştir.

Şahin (1999) Araştırmasında öğretmenlerin yaşa göre, iş doyum düzeyleri arasında $p<0.05$ düzeyinde önemli farklılık olduğunu saptamıştır .

Uslu (1999) çalışmasında, iş doyum puanları ve yaş arasında anlamlı farklılığın olmadığını belirtmiştir.

Avşaroğlu ve diğerleri (2007), teknik öğretmenlerin yaş değişkenine göre, iş doyumunu puanları arasında $p> 0.05$ düzeyinde anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır.

Gençay (2007), “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi” çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin yaş ile iş doyumunun farklılaşmadığını belirlemiştir ($p>0.05$).

Araştırma Balcı (1985) ve Uslu (1999)'nun çalışmaları ile paralellik gösterirken diğer çalışmalarla paralellik göstermemiştir. Genç meslek dersi

öğretmenlerinin en az ortalamaya sahip olmalarının nedeni idealist isteklere sahip olmaları iş doyumlarında etkili olduğu düşünülebilir.

Tablo 36
İş Doyum Derecelerinin Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans
Analiz Sonuçları

Meslekte Çalışma Yılı	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
altı ve 15 yıl	60	1.7853	GA	2.239	3	.746	.961	.412	Normal
16-20 yıl	118	1.8842	Gİ	237.000	305	.777			Normal
21-25 yıl	88	2.0063	Toplam	239.239	308				Normal
26 ve üstü	43	1.7948							Normal

Tablo 36’da meslek dersi öğretmenlerinin meslekte çalışma yıllarına (15 yıl ve altı, 16-20yıl, 21-25yıl, 26 ve üstü yıl) göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f=0.961$ $p=0.412$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=2.0063$) 21-25 yıl çalışanlar grubu alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=1.7853$) ile 15 ve altı yıl çalışanlar grubunun aldığı görülmektedir. Çalışma yıllarına bakıldığı zaman her grubunun yaşanan durum dereceleri normal olduğu belirlenmiştir.

Tahta (1995) öğretmenlerin iş doyumunu ve meslekte çalışma yıllarına ait bulgularında terfi yönünden mesleğin ilk yılları en doyumsuz yıllar olduğu belirlemiştir.

Dikmen (1995) Ankara il merkezinde kamu personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında iş ve yaşam arasındaki bağıntıyı ve etki eden faktörleri incelemiştir. Dikmen’in araştırmasında mesleki kıdem yıllarının iş doyumları üzerinde etkisinin bulunmadığı rapor edilmiştir.

Gonbayı (1999) araştırmasında kıdemi fazla olan öğretmenler kıdemi az olanlardan "çalışma koşulları" iş doyumunu etkeninde daha fazla doyum göstermişlerdir.

Şahin (1999) öğretmenlerin, kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık olduğunu saptamıştır.

Ma ve MacMillan (1999) öğretmenlerin iş doyumları üzerine etki eden faktörleri incelediği çalışma sonuçlarına göre işlerinde uzun süre çalışan öğretmenlerin üstlendikleri rolleri göz önüne alındığında daha az doyuma ulaştıklarını tespit etmiştir.

Kınalı (2000) araştırmasında rehber öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumları arasında anlamlı farklılığın olmadığını belirtmiştir.

Gençay (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet süreleri ile iş doyum puanlarının farklılaşmadığını belirtmiştir.

Araştırma, Şahin (1999) ve Ma ve MacMillan (1999)'ın çalışmalarıyla paralellik göstermezken diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Tablo 37
İş Doyum Derecelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
Enstitü	200	1.5806	GA	4.986	2	2.493	2.786	.063	Yüksek
Lisans	87	1.8087	Gİ	273.827	306	.895			Normal
Yüksek lisans	22	1.9492	Toplam	278.813	308				Normal

Tablo 37'de meslek dersi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına (enstitü, lisans, yüksek lisans) göre iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 2.786$ $p=0.063$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x} =1.9492$) yüksek lisans grubu alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x} =1.5806$) enstitü grubunun aldığı görülmektedir. Öğrenim durumlarına bakıldığı zamanda enstitü öğrenimine sahip olanların yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülürken, lisans-yüksek lisans öğrenimine sahip olanların iş doyum derecelerinin normal olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu arttıkça beklentilerin arttığı ve iş doyumlarının azaldığı düşünülebilir.

Aksoy (2007) ve Balcı (1985) çalışmalarında iş doyum derecelerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı olmadığını saptamıştır. Çalışma Aksoy ve Balcı'nın

çalışmasıyla paralellik gösterirken öğrenin durumları iş doyumunu için belirleyici bir etken olmadığı, öğrenim durumu arttıkça istek-beklentinin arttığını bunun ise yaşanan durumda istek-beklentilerini sağlanamadığından dolayı öğrenim durumu düşük olanların iş doyumlarının yüksek olduğu düşünülebilir.

Tablo 38
İş Doyum Derecelerinin Mezun Olunan Okul Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Mezun Olunan Okul	N	\bar{x}	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ort	F	p	Düzeyi
Hemşirelik Yüksekokulu	69	1.8679	GA	3.672	2	1.836	2.042	.132	Normal
Sağlık Eğitim Enstitüsü	205	1.6272	Gİ	275.141	306	.899			Normal
Sağlık Eğitim Fakültesi	35	1.5395	Toplam	278.813	308				Yüksek

Tablo 38'de meslek dersi öğretmenlerinin mezun olunan okul durumlarına (hemşirelik yüksekokulu, sağlık eğitim enstitüsü, sağlık eğitim fakültesi) göre iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($f= 1.659$ $p=0.098$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x}=1.8679$) hemşirelik yüksekokulu mezunları alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x}=1.5395$) ile sağlık eğitim fakültesi mezunlarının aldığı görülmektedir. Mezun olunan okul durumlarına bakıldığı zaman hemşirelik yüksekokulu, sağlık eğitim enstitüsü mezunları normal iş doyum düzeylerine sahip iken sağlık eğitim fakültesi mezunlarının iş doyum derecelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Sağlık eğitim fakültesi mezunlarının Yüksek düzeyde iş doyumunu yaşamalarının nedeni branş derslerine daha fazla girmelerinden kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Tablo 39
İş Doyum Derecelerinin Branşlara Göre Tek Yönlü Varyans Analiz
Sonuçları

Branş	N	\bar{x}	Ki- kare	Sd	P	Düzeyi
Acil Tıp	32	1.8474	6.762	7	.454	Normal
Ana Çocuk Sağlığı	61	1.5226				Yüksek
Anestezi	27	1.8802				Normal
Çevre Sağlığı	5	2.1412				Normal
Laboratuar	17	1.0796				Yüksek
Hemşirelik	102	1.6863				Normal
Radyoloji	22	1.7620				Normal
Sağlık Eğitimi	4	1.9559				Normal
Tıbbi Sekreterlik	14	2.0042				Normal
Toplum Sağlığı	32	1.5153				Yüksek

Tablo 39’da meslek dersi öğretmenlerinin branş durumlarına (Acil Tıp, Ana Çocuk Sağlığı, Anestezi Çevre Sağlığı, Laboratuar, Hemşirelik, Radyoloji, Sağlık Eğitimi, Tıbbi Sekreterlik, Toplum Sağlığı) göre iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($p=0.454$ $p>0,05$) saptanmıştır. En fazla ortalamayı ($\bar{x} =2.1412$) çevre sağlığı branşında olanlar alırken, en düşük ortalamayı ($\bar{x} =1.5153$) ile toplum sağlığı branşında olan meslek dersi öğretmenlerinin aldığı görülmektedir. Meslek dersi öğretmenlerinin branş durumlarına bakıldığı zaman acil tıp, anestezi, çevre sağlığı, hemşirelik, radyoloji, sağlık eğitimi, tıbbi sekreterlik iş doyum dereceleri normal olarak belirlenirken; ana çocuk sağlığı, laboratuar ve toplum sağlığı grubunun ise iş doyum derecelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ana çocuk sağlığı, laboratuar ve toplum sağlığı grubunun iş doyum derecelerinin yüksek olması, ana çocuk sağlığı branşının eski bir branş ve temel branşlardan olması, laboratuar ve toplum sağlığı grubunun ise sayılarının az olması ders yüklerinin daha fazla olası anlamına gelebilir. Bu ise onların iş doyumlarının diğer branşlara göre daha yüksek düzeyde olmasının nedeni olarak söylenebilir.

4.5. Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşleri ile bakanlık değişimi sonrası farklılığa ait bulgular ve yorum

Tablo 40
İstek–Beklenti, Yaşanan durum ve İş Doyum Derecelerinin Bakanlık Değişimi Sonrası Farklılığa Ait Görüşlerine göre t testi sonuçları

Özellikler	İstek- Beklenti						
	Gruplar	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
Okulunuz Çalışma Şartlarında Bakanlık Değişimi Sonrası Farklılık Oldu mu?	Evet	220	4.7660	Çok Yüksek	307	1.734	.084
	Hayır	89	4.6860	Çok Yüksek			
	Yaşanan Durum						
	Gruplar	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
	Evet	220	2.8041	Normal	307	-1.868	.063
	Hayır	89	2.9831	Normal			
	İş Doyum Dereceleri						
	Gruplar	N	\bar{x}	Düzeyi	Sd	t	p
	Evet	220	1.9619	Normal	307	2.356	.019*
	Hayır	89	1.7030	Normal			

*P<0.05

Tablo 40 meslek dersi öğretmenlerinin bakanlık değişimi sonrası farklılık olup olmadığına göre istek-beklenti, yaşanan durum ve iş doyum derecelerinin anlamlılık durumları aşağıda açıklanmıştır.

- Meslek dersi öğretmenlerinin bakanlık değişimi sonrası farklılık olup olmadığına göre istek–beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı (t= 1.734 p=0.084 p>0,05) belirlenmiştir. ‘Evet çalışma şartlarımızda değişiklik oldu’ diyen meslek dersi öğretmenlerinin (\bar{x} =4.7660), ‘Hayır çalışma şartlarımızda değişiklik olmadı’ diyen öğretmenlere (\bar{x} =4.6860) göre istek- beklenti derece ortalamalarının daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Ancak her iki grupta da istek–beklenti derecelerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır.

- Meslek dersi öğretmenlerinin bakanlık değişimi sonrası farklılık olup olmadığına göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı (t= 1.868 p=0.063 p>0,05) belirlenmiştir. ‘Hayır çalışma şartlarımızda değişiklik olmadı diyen’ öğretmenlerin (\bar{x} =2.9831) ‘Evet çalışma şartlarımızda değişiklik oldu’ diyen

meslek dersi öğretmenlerine ($\bar{x}=2.8041$) göre yaşanan durum dereceleri ortalamalarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ancak her iki grupta da yaşanan durum derecelerinin normal olduğu saptanmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin bakanlık değişimi sonrası farklılık olup olmadığına göre iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark olduğu ($t= 2.356$ $p=0.019$ $p<0,05$) belirlenmiştir. ‘Evet çalışma şartlarımızda değişiklik oldu’ diyen meslek dersi öğretmenlerinin ($\bar{x}=1.9619$), ‘Hayır çalışma şartlarımızda değişiklik olmadı’ diyen öğretmenlere ($\bar{x}=1.7030$) göre iş doyum dereceleri ortalamalarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ancak her iki grupta da iş doyum derecelerinin normal olduğu saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek dersi öğretmenlerinin yönetsel olarak yeni bir kuruma geçmesi onlarda yeni kurumun işleyişine ait belirsizliklerin olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumu İle İlgili Başka Görüş Ve Önerileriniz Var mı Sorusuna Verilen Cevaplar ;

- Uygulama durumumuzun ve eğitim ortamımızın net olmasını istiyorum.
- Uygulama alanında staj öğretmenlerine ait dolabın olmasını istiyorum.
- SML bölümlerinin sabitleşip müfredatlarının iyi hazırlanmasını isterim.
- Evrak yükünün az olmasını isterim.
- Kuralların çok sık değişmesi gerektiğini düşünüyorum.
- Öğretmenlerin maddi imkanlarının geliştirilmesini ve sosyal olanakların sağlanması gerektiğini düşünüyorum.
- Branş öğretmenlerinin günün şartlarına hazırlanması için sürekli hizmet içi eğitim olması gerektiğini düşünüyorum.
- Uzmanlık sınavı bir defaya mahsus olmamalı her yıl tekrarlanmalı
- Sağlık eğitim enstitüsü mezunu olanlara lisans eğitimi verilmesinin gerektiğini düşünüyorum.

- Her yıl ders değişikliğinin yapılmaması gerekmektedir.
- Branş derslere giremiyoruz.
- Yöneticilerin meslek dersi öğretmeni olması gereklidir.
- Atamaların adil olması gerektiğini düşünüyorum. Çalışma süresine göre öğretmenlerin atamasının yapılmasının ve rotasyon usulüne dayanarak merkez ve ilçelerde çalışılması gerektiğini düşünüyorum.
- Uygulama alanlarının yakın olmasını istiyorum.
- Geçici görevlerle başka okullara görevlendirilmek istemiyorum.
- Okulumda eğitim öğretim amaçlı etik ve politik olmayan bir okul ortamı olmasını istiyorum.
- Hizmet içi eğitim sonrası branşlara göre dağılımının yapılması gerekiydi.
- Branşlaşmaya yeni gidilmesine rağmen ders sayıları çok fazla. Belirli derslerde branşlaşma olmalı
- Branş değişikliği zorunlu olmamalıydı.
- Zorunlu branş değişikliğine gidildiğini düşünüyorum. Daha farklı bir çözüm bulunmalıydı.
- Mevcut mevzuatların düzenlenmesi; bölüm, norm kadro, okullaşmanın, yeniden ülke şartlarına uygun olarak düzenlenmesi; uygulama alanları ve öğrencilerle sözleşmenin esnekleştirilip, kapsamın genişletilmesi gerektiğini düşünüyorum.
- MEB'e geçmek çok iyi oldu.
- MEB'in branşlarımız ve mesleğimiz hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını düşünüyorum hazırlıksız geçildiğini düşünüyorum.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak SML meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin şu sonuçlara varılmıştır.

1- Araştırmaya katılan 309 SML meslek dersi öğretmenin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, meslekte çalışma yılı, medeni durum, öğrenim durumu, mezun oldukları okul ve branşları) ilişkin sonuçlar:

Araştırmaya katılan SML meslek dersi öğretmenlerinin % 84.5'inin kadın, % 15.5'inin erkek olduğu saptanmıştır. Bu durumda araştırmaya katılan öğretmenlerin kadın ağırlıkta olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin yaş grubu dağılımları sonuçlarına göre; % 19.1'inin 34 yaş ve altı, % 35.6'sının 35-39 yaş, % 30.7'sinin 40-44 yaş, % 14.6'sının 45-üzeri yaşa sahip olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerinin yaş gruplarına göre, en büyük grubu 35-39 yaşa sahip öğretmenlerin oluşturduğu, en düşük ise 45-üzeri yaş grubu öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin % 19.4'ünün 15 yıl ve altı, % 38.2'sinin 16-20 yıl, % 28.5'inin 21-25 yıl, % 13.9'unun 26 yıl ve üzerinde çalışma yılına sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerinin meslekte çalışma yıllarına göre en büyük grubun 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenler; en küçük grubun ise 26 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip öğretmenlerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 87.4'ünün evli, % 12.6'sı, bekar olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin % 66.3'ünün eğitim

enstitüsü % 26.6'sının lisans ve % 7.1'inin yüksek lisans öğrenimi yaptıkları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin % 66.3'ünün sağlık eğitim enstitüsü % 22.3'ünün hemşirelik yüksekokulu, ve % 11.4'ünün sağlık eğitim fakültesi mezunu oldukları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan meslek dersi öğretmenlerin % 33.0'ünün hemşirelik, % 19.7'sinin ana çocuk sağlığı, % 10.4'ünün acil tıp, % 8.8'inin anestezi, % 8.1'inin toplum sağlığı, % 7.1'inin radyoloji, % 5.5'inin laboratuvar, % 4.5'inin tıbbi sekreterlik, % 1.6'sının çevre sağlığı, % 1.3'ünün sağlık eğitimi branşlarında olduğu saptanmıştır.

2-Meslek Dersi Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşlerine Ait Sonuçlar,

Meslek dersi öğretmenlerinin çalışma koşulları boyutunda, istek-beklenti derecesi (\bar{x} =4.72) ortalama ile **çok yüksek**, yaşanan durum ortalamaları (\bar{x} =3.21) **normal**, iş doyum ortalamalarının ise (\bar{x} =1.51) **yüksek** olduğu tespit edilmiştir.

3- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Meslekte Yükselme Koşullarına İlişkin Görüşlerine Ait Sonuçlar,

Meslek dersi öğretmenlerinin yükselme koşulları boyutunda, istek-beklenti derecesi (\bar{x} =4.73) ortalama ile **çok yüksek**, yaşanan durum ortalamaları (\bar{x} =2.61) **normal**, iş doyum ortalamalarının ise (\bar{x} =2.12) **normal** olduğu saptanmıştır.

4- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Ödeme koşullarına İlişkin Görüşlerine Ait Sonuçlar,

Meslek dersi öğretmenlerinin ödeme koşulları boyutunda istek-beklenti derecesi (\bar{x} =4.80) ortalama ile **çok yüksek**, yaşanan durum ortalamaları (\bar{x} =2.56) **düşük**, iş doyum ortalamalarının ise (\bar{x} =2.24) **normal** olduğu tespit edilmiştir.

5- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Birlikte Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşlerine Ait Sonuçlar,

Meslek dersi öğretmenlerinin birlikte çalışma koşulları boyutunda istek-beklenti derecesi ($\bar{x}=4.70$) ortalama ile **çok yüksek**, yaşanan durum ortalamaları ($\bar{x}=3.03$) **normal**, iş doyum ortalamalarının ise ($\bar{x}=1.67$) **normal** olduğu belirlenmiştir.

6- Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerine Ait Sonuçlar,

Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarına göre, istek- beklenti düzeyinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=4.80$) **çok yüksek** ile ödeme koşulları' nın aldığı, en düşük ortalamayı ise ($\bar{x}=4,70$) **çok yüksek** ile birlikte çalışma koşulları' nın aldığı tespit edilmiştir. Genel ortalamanın ise ($\bar{x}=4.73$) **çok yüksek** olduğu belirlenmiştir.

Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarına göre yaşanan-durumları incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=3.21$) **normal** ile çalışma koşulları'nın aldığı, en düşük ortalamayı ise ($\bar{x}=2.56$) **düşük** ile ödeme koşulları'nın aldığı tespit edilmiştir. Genel ortalamanın ise ($\bar{x}=2.85$) **normal** olduğu saptanmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarına göre iş doyum dereceleri incelendiğinde en yüksek ortalamayı ($\bar{x}=2.24$) **normal** ödeme koşulları'nın aldığı, en düşük ortalamayı ise ($\bar{x}=1.67$) **normal** birlikte çalışma koşulları'nın aldığı saptanmıştır. Genel ortalamanın ise ($\bar{x}=1.88$) **normal** olduğu tespit edilmiştir.

7- SML Meslek Dersi Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre İstek -Beklenti Derecelerinin Anlamlılık Sonuçları,

Meslek dersi öğretmenlerinin demografik özelliklerine (cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaş gruplarına, meslekte çalışma yıllarına, öğrenim durumlarına , mezun olunan okul ve branşlarına) göre istek-beklenti dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

İstek-beklenti düzeyine göre, cinsiyet gruplarında **kadın** meslek dersi öğretmenlerinin, medeni durum grubunda **en fazla ortalamayı evli** meslek dersi

öğretmenlerinin, yaş gruplarında **en fazla ortalamayı 35-39 yaş** grubunun, meslekte çalışma yıl gruplarında **en fazla ortalamayı 16-20 yıl** çalışanlar grubunun, öğrenim durumları grubunda **en fazla ortalamayı yüksek lisans** grubunun, mezun olunan okul durumlarına **hemşirelik yüksekokulu mezunları** alırken, branş durumları gruplarında **en fazla ortalamayı sağlık eğitimi branşında** olanların aldığı saptanmıştır. Demografik özelliklere göre istek-beklenti derecelerinin **çok yüksek** olduğu belirlenmiştir

8- SML Meslek Dersi Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Yaşanan Durum Derecelerinin Anlamlılık Sonuçları,

SML meslek dersi öğretmenlerinin cinsiyete göre, medeni durumlarına, yaş gruplarına, meslekte çalışma yıllarına, öğrenim durumlarına , mezun olunan okul, branşına göre yaşanan durum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı (**p>0,05**) tespit edilmiştir.

Yaşanan durum derecelerine göre, cinsiyet gruplarında erkek meslek dersi öğretmenlerinin, medeni durum grubunda evli meslek dersi öğretmenlerinin, yaş gruplarında **en fazla ortalamayı 34 ve altı yaş** grubunun, meslekte çalışma yıl gruplarında **en fazla ortalamayı 15 yıl ve altı yıl** çalışanların, öğrenim durumları gruplarında **en fazla ortalamayı enstitü** grubu, mezun olunan okul durumları gruplarında **en fazla ortalamayı sağlık eğitim enstitü** mezunlarının, branş durumları gruplarında **en fazla ortalamayı sağlık eğitimi branşında** olanların aldığı tespit edilmiştir. Demografik özelliklere göre yaşanan durum derecelerinin **normal** olduğu belirlenmiş yalnız meslek dersi öğretmenlerinin branş durumlarından tıbbi sekreterlik branşında olan öğretmenlerin yaşanan durum derecelerinin **düşük** olduğu saptanmıştır.

9- SML Meslek Dersi Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyum Derecelerinin Anlamlılık Sonuçları,

Meslek dersi öğretmenlerinin yaş gruplarına, cinsiyete, medeni durumlarına, meslekte çalışma yıllarına, öğrenim, mezun olunan okul durumlarına, branş durumlarına göre iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı

($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre kadın meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum derece puanlarının, erkek meslek dersi öğretmenlerine göre **daha yüksek** olduğu tespit edilmiştir. Her iki grubunda iş doyum derecelerinin, **normal** olduğu saptanmıştır.

Medeni durumlarına göre bekar meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum derece puanlarının, evli meslek dersi öğretmenlerine göre **daha yüksek** olduğu saptanmıştır. Her iki grubunda iş doyum derecelerinin, normal olduğu tespit edilmiştir.

Yaş gruplarına göre en fazla iş doyum ortalamasını **40-44 yaş** grubu aldığı en düşük ortalamayı ise **34 ve altı** yaş grubu aldığını saptanmıştır. Genel olarak yaş gruplarında iş doyum derecelerinin **normal** olduğu belirlenmiştir.

Meslekte çalışma yıllarına göre en fazla iş doyum ortalamasını **21-25 yıl çalışanlar** grubu aldığını, en düşük ortalamayı **15 ve altı yıl çalışanlar** grubunun aldığı saptanmıştır. Çalışma yılları gruplarının iş doyum derecelerinin **normal** olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğrenim durumlarına **en fazla ortalamayı yüksek lisans** grubunun aldığı, bu gruptan enstitü öğrenimine sahip olanların **yüksek**, lisans ve yüksek lisans öğrenimine sahip olanların iş doyum derecelerinin **normal** olduğu tespit edilmiştir.

Mezun olunan okul durumlarına göre **en fazla ortalamayı hemşirelik** yüksekokulu mezunlarının aldığı hemşirelik yüksekokulu , sağlık eğitim enstitüsü mezunları **normal** iş doyum düzeylerine sahip iken sağlık eğitim fakültesi mezunlarının iş doyum derecelerinin **yüksek** olduğu belirlenmiştir.

Branş durumlarına göre en **fazla ortalamayı çevre sağlığı** branşında öğretmenlerinin aldığı görülmektedir. Meslek dersi öğretmenlerinin tüm branş gruplarına göre iş doyum derecelerinin **normal**, ana çocuk sağlığı, laboratuvar ve toplum sağlığı grubunun ise iş doyum derecelerinin ise **yüksek** olduğu saptanmıştır.

10- Meslek Dersi Öğretmenlerinin Bakanlık Değişimi Sonrası Görüşlerine İlişkin Sonuçlar,

Araştırmaya katılan SML Meslek dersi Öğretmenlerinin “okulunuzun çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrası farklılıklar oldu mu?” sorusuna verilen cevap sonuçlarına göre; % 71.2’si evet cevabı verirken, % 28.8’inin hayır cevabını verdiği saptanmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinin bakanlık değişimi sonrası farklılık olup olmadığına göre iş doyum dereceleri arasında anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulamaya ve yapılacak araştırmalara ilişkin öneriler olarak iki başlık altında aşağıda verilmiştir.

Uygulamaya İlişkin Öneriler

1- Üç yıllık Sağlık Eğitim Enstitüsü mezunu olan meslek dersi öğretmenleri lisans ve yüksek lisans eğitimi almaları için teşvik edilebilir ve gerekli olanaklar verilebilir.

2- Bayan meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarının yükseltilmesi için görevlendirmelerde ve atamalarda aile durumları dikkate alınması yararlı olabilir.

3- Okul uygulama laboratuvarlarının (uygulama odalarının) eksiklikleri giderilip yeterli olarak donatılabilir.

4- Meslek dersi öğretmenlerinin mesleğinde yükselebilmesi için imkanlar sağlamalıdır. Meslek dersi öğretmenlerinin yükselmeye karşı ilgisizliğini gidermek için öncelikle lisans tamamlamaları, yüksek lisans ve doktora öğrenimi yapmaları özendirilerek gerçekleştirilebilir.

5- Meslek dersi öğretmenlerinin maaşları, sosyal yardımları ve ek ödemeleri artırılabilir.

6- Meslek dersi öğretmenlerinin emeklilik ödeme olanakları artırılabilir.

7- Meslek dersi öğretmenlerinin okul yönetim kararlarına katılmaları sağlanabilir.

8- Meslek dersi öğretmenlerine bağlı buldukları Milli Eğitim Bakanlığının yapısı ve işleyişi ile bakanlıktaki görev yetki ve sorumluluklara ait bilgilendirme seminerleri yapılabilir.

Araştırmaya İlişkin Öneriler

Araştırmacılar için öneriler:

Bu araştırma ile Ankara'da sağlık meslek lisesinde çalışan meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma tarama modelindedir. Bu modele göre araştırma sonuçlarının dikkate alınarak, belirlenen sorunların nedenlerine yönelik araştırmalar yapılabilir. Ayrıca, betimlenen bu durumların bir adım daha ileriye götürülerek nedenlerinin belirlenmesi ve etkili çözümler bulunabilmesi açısından yararlı olabilir.

1. Bu araştırma Ankara ilini evren olarak belirlemiştir. Bu araştırma farklı illerde çalışılarak karşılaştırmalı sonuçlar elde edilebilir.

2. Bu araştırma tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Bu konuyla ilgili geniş bir kitleden veri toplamak yerine daha özel örneklerle çalışılabilecek nitel araştırma yöntemleri de benimsenebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A., (2005), **Eğitimde İnsan Kaynağının Yönetimi**, (Editör; Yüksel Özden), Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı, Pagem A Yayıncılık, Ankara.
- Adem, M., (1981), **Eğitim Planlaması**, Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İkinci Basım, Ankara.
- Ağan, F., (2002), Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akat, İ. ve Budak, G., (1999), **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, 3. Baskı, İzmir.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., (2001), **Öğretmenlerde Tükenmişlik İşdoyumunu ve Kişilik**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akgül, A., (2003), **Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri ve SPSS Uygulamaları**, Emek Ofset Ltd. Şti., İkinci Baskı, Ankara
- Aksoy, L., (2007), Toplum Merkezleri Çalışanlarının İş Doyumları (Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Örneği), **Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Ankara
- Arnold J., Cooper L.C., Robertson I., (1998), **“Work Psychology Understanding Human Behaviour In The Workplace”** Clays Ltd, St Ives Pls, UK. Akt; Avşaroğlu ve diğerleri, 2007.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M., Kahraman, A., (2007), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**,14:115-129.
- Aydın, M., (2005), **Eğitim Yönetimi**, Hatiboğlu Yayınları, 7. Baskı, Ankara.

- Balcı, A., (1985), Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Başar, H., (1994), **Sınıf Yönetimi**, Pagem Yayınları, Ankara
- Başaran, İ.E., (2000a), **Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul**, Feryal Matbaası 4. Baskı, Ankara.
- (2000b), **Örgütsel Davranış**, Gül Yayınevi, Ankara.
- (1999), **Eğitime Giriş**, Ankara Umut Yayım Dağıtım, Ankara.
- (1998), **Yönetimde insan ilişkileri**, Aydan Web Tesisleri, Ankara.
- Bayrak, G., (2004), Hemşirelerde İş doyumunu ve Etkileyen Faktörler, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A., (1981), **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**, İstanbul, Akt; Balcı, A., 1985.
- Bilge, F., Kelecioğlu, H., Akman, Y., (2006), Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, **Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi** , 30:11-20.
- Blum, M., James, N., (1968), **Industrial Psychology Its Theoretical and Social Foundations**, New York,Envaston and London;Harper And Row, Akt; Balcı,1985.
- Bursalıoğlu, Z., (2002), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Pagem A Yayıncılık, Ankara.
- Büyükkaragöz, S., (1993), **Öğretmen Adaylarına ve Stajyer Öğretmenlere Rehber**, Konya Sağlık Eğitim Enstitüsü Yayınları, No:7, Günay Ofset, Konya.

- Büyükkaragöz, S., (1994), **Türk Milli Eğitim Sistemi ve Sağlık Eğitiminin Yeri**, Konya Sağlık Eğitim Enstitüsü Yayınları, No;15 Günay Ofset, Konya.
- Büyüköztürk, S. (2002). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Can, H., (1999), **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Celep, C., (2000), **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**, Anı yayınları, Ankara
- Çelikkol, A., (2001), **Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı**, Alfa Basın Yayın Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.
- Çetinkanat, C., (2000), **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çimen, M., (2000), Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bir Alan Araştırması, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davis, K., (1977), **İşletmelerde İnsan davranışı** (Çeviren: Kemal Tosun ve Diğerleri), İstanbul Üniversitesi Yayınevi, No:3028, İstanbul.
- Demir, Ç., (1988), Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dikmen, A. A., (1995), Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Anlara İli Örneği, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dinham, S., (1994), **Enhancing Quality of Teacher Satisfaction**, Paper presented at the National Conference of the Australian College of Education, Launceston, Tasmania, Australia. (ERIC Document

Reproduction ServiceNo, Ed 380409). Akt; Ültanır, 2002:161

DuBrin, A., (1972), **The Practice Of Managerial Psychology**, Pergamon Press Inc, New York.

Duman, A., (2000), **Yetişkinler Eğitimi**, Ütopya Yayınları , Ankara

Durmaz, M., (2004), **Kişiler Arası İletişim ve Motivasyon**, Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi Yayınları No:17, Ege Üniversitesi Basım Evi, İzmir.

Erdoğan, İ., (1997), **İşletmelerde Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No:272.

Eren, E., (2001), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul

..... (1993), **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Yayınları, İstanbul.

Ergin, C., (2000), “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak ‘İş Betimlemesi Ölçeği’ Uyarlama Gerçeklik ve Güvenilirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 12:38: 25-36,

Ersen, H., (1997), **Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi**, Alfa Yayınları, İstanbul.

Gençay, A. Ö., (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 15:2: 765-780.

Gilmer, V. H., (1966), **Industrial Psychology**, New York et al.:Mc Graw-Hill Book Comp., Akt; Balcı, 1985.

Gonbayı, İ., (1999), “İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Gürsel, M., (1997), **Okul Yönetimi**, 3. Baskı, Çizgi Kitapevi Yayınları, Konya.
- Hagemann, G., (1995), **Motivasyon El Kitabı**, (Çeviren: Göktuğ, A.), Rota Yayınları, İstanbul.
- Hicks, H. G., (1979), **Örgütlerin Yönetimi; Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, (Çeviren: Tekok, O.), Turhan Kitabevi, Ankara.
- Hodgetts, R. M., (1999), **Yönetim, Teori, Süreç ve Uygulama**, (Çeviren: Çetin, C., Mutlu,C.), Beta yayınları, İstanbul.
- İçöz, S., (2004), Sağlık Meslek Liselerinde Genel Hizmetlerin Yönetimi (Ankara İl Merkezi Örneği), **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Judge, T. A., and Church, A. H., (2000), **Job Satisfaction Research and Practice, Industrial and Organizational Psychology Linking Theory with Practice**, Edited by Cooper, L.C and Locke, E.A., Blackwell.
- Karaköse, T., ve Kocabaş, İ., (2006), “**Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri**” Eğitimde Kuram ve Uygulama Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 2 :1: 3-14.
- Karaodul, G., (2003), Ankara İl Merkezindeki Sağlık Meslek Liselerinde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Durumları, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Karasar, N., (2004), **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayınları, Ankara.
- Karip, E., (2005), **Yönetim biliminin alan ve kapsamı, Eğitim ve Okul yöneticiliği el kitabı**, Editör; Özden,Y, Pagem A yayıncılık,

Ankara

- Khan A.U., (1991), Satisfaction of Secondary School Adminastrators with Their Work in Pakistan, **Yayımlanmamış Doktora tezi**, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kınalı, G., (2000), Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lin, Nan., (1976), **Foundations Of Social Research**, McGraw-Hill, Akt: Karasar, 2004.
- Locke, E., (1976), **The Nature And Causes Of Job Satisfaction**, Handbook Of Industrial And Organizational Psychology Ed. Dunette, Chicago, Rand Mc Nally College Publishing Comp, USA. Akt: Judge ve Church, 2000.
- Locke, E., (2000), **Industrial And Organizational Psychology Linking Theory With Practice**, University of Maryland, USA.
- Luthans, F., (1992), **Organizational Behavior**, Sixth Edition. Mcgraw Hill. Inc, New York.
- M. E. B., (2007a), **Sağlık Meslek Liseleri Bölümleri**, Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü, [<http://sdb.meb.gov.tr/bolumlerimiz.htm>], Erişim tarihi; 03.01.2008
- M. E. B., (2007b), **Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği Öğretmenlerin Görevleri ve Sorumlulukları** [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804_10.html], Erişim tarihi; 03.01.2008
- M. E. B., (2007c), **Sağlık Meslek Liseleri Alan Dersleri Öğretmenlerinin Görev Alacağı Bölümler ve Dersler**, 17.09.2007 155 Sayılı Talim Terbiye Kurulu Kararı, [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804_10.html], Erişim tarihi; 15.01.2008

- M. E. B., (2006), **Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Bağlı Okulların Millî Eğitim Bakanlığına Devredilmesi ile Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**, Resmi Gazete, Tarih: 3 Şubat 2006, Sayı: 26069, [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804_10.html] , Erişim tarihi; 15.01.2008.
- M.E.B., (2007d), **Ebe, Hemşire ve Sağlık Memurluğu Bölümlerine Öğrenci Alımı**, [<http://www.meb.gov.tr/index.asp>]. Erişim tarihi; 14.03.2007.
- Ma, X., Macmillan, R.B., (1999), **Influences Of Workplace Conditions On Teachers' Job Satisfaction**. The Journal of Educational Research, 93:1: 39-47.
- Mihçioğlu, C., (1990), **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- Onaran, O., (1981), **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları (No: 470), Sevinç Matbaası, Ankara.
- Özkalp, E., ve Kırel, Ç., (2001), **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No:149, Eskişehir. Akt; Aksoy, 2007.
- Pehlivan, İ., (2002), **İş Yaşamında Stres** Pagem A Yayıncılık Ticaret Ltd Şti, Ankara.
- Pehlivan, İ., (1995), **Yönetimde Stres Kaynakları**, Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Personel Geliştirme Merkezi No:16, Ankara.
- Peker, Ö., (1993), **Yönetici Eğitimi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 230, Ankara.
- Porter, L.W., Lawler, E.I. And Hackman, R., (1975), **Behavior İn**

Organizations, Mcgraw Hill Book Comp, New York., Akt; Balcı, 1985.

Sağlık Bakanlığı., (1979), **Sağlık Meslek Liseleri Yönetmeliği**, Resmi Gazete, Tarih:13.11.1979, Sayı:16808. [<http://www.saglik.gov.tr/sb/default.asp?sayfa=birimler&sinifi=gorevler>], Erişim tarihi; 11.11.2007.

Sarpkaya, R., (2000), “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa ili Örneği)”, **Amme İdaresi Dergisi**, 33:3: 1-12.

Sibson, E. B., (1991), **İşletmelerde İşgücü Verimliliğinin Artırılması**, (Çeviren: Artan, İ. ve Artan, S.), Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul.

Silah, M., (2005), **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Smith, P. J., Drake, I. J., (1981), **Sanayi Bilimlerinde Davranış**, (Çeviren: Kemal Tosun ve diğerleri), İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:2459, İstanbul

Simon, H. A., Smithburg, D. W., Thompson, V. A., (1975) **Kamu Yönetimi**, (Çeviren: Cemal Mihçioğlu), TODAİE Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

Sözen, C., (1997), **Sağlık Eğitimi Mevzuatı**, 2. Baskı Atlas Kitabevi, Konya.

Suyünc, H., (1998), İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı,.

Şahin, İ., (1999), İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Şener Taşkın, E., (2002), Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri İle Genel Yaşam Doyum Düzeyleri İlişkisi, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tabak, R.S., (2000), **Sağlık Eğitimi**, Somgür yayınları, Ankara.
- Tahta, F., (1995), Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çocuk Sağlığı ve Eğitimi Programı, Ankara.
- Thompson, B., (2002), **The New Manager's Handbook** Richard D. Irwin Inc. (Çeviren: Vedat G. Diker), Yeni Yöneticinin El Kitabı, Hayat Yayınları No:26, İstanbul.
- Tutar, H.,Yılmaz, M. K., Erdönmez, C., (2005), **İşletme Becerileri Grup Çalışması**, 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tok, T., (2004), İlk Öğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tortop, N., (1992), **Personel Yönetimi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları , Ankara.
- Uslu, M., (1999), Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehberlik ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanlarının Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Konya.
- Uyer, G., (1996), **Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetim El Kitabı**, Birlik Ofset Ltd. Şti., İstanbul.
- Ültanır, E., (2002), “Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi,

Mesleki Doyum İle Mesleki Yeterlilik Arasındaki İlişki”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 1:4:161-175.

Vroom, V. H., (1969), **Industrial Social Psychology From The Handbook Of Social Psychology** By Gardner Lindzey And Elliot Aronson, Vol. V. Akt: Yalçinkaya Akyüz, 2000.

Wolpin, J., Burke, J. R., Greenglass, E. R., (1991), “Is Job Satisfaction An Antecedents or A Consequence of Psychological Burnout?” **Human Relations**, 44:2: 193-209, Akt: Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001.

Yalçinkaya Akyüz, M., (2000), **Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İşdoyumunu Kuram ve Uygulama**, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:2, İzmir.

Yeşilyaprak, B., (2006), **Eğitim psikolojisi, Gelişim-Öğrenme-Öğretim**, Pagem A Yayıncılık, Ankara.

EKLER

EK-1 Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği

EK-2 Taslak Anket İçin Alınan Uzman Görüşleri

EK-3 Taslak Anket

EK-4 Taslak Anket İçin Uygulanan Madde Analizi Sonuçları

EK-5 Anket Soruları

EK-6 Kurum İzin Yazısı

EK-7 İş Doyumuna Ait Yüzdelik Tablolar

EKLER

EK-1 Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği

Resmî Gazete : 3.7.2002/24804

Personelin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Öğretmenlerin görevleri ve sorumlulukları

Madde 264– Eğitim-öğretimin temel unsuru olan öğretmen, toplumsal kalkınmada bireyin gelişmesine katkı sağlamak üzere çalışmalarını yürütür.

- 1) Sınıf düzeninden ve yönetiminden sorumlu olan öğretmen, eğitim-öğretimin gerektirdiği fiziksel ve psikolojik ortamı sağlar. Öğrencilere sevgi ve şefkatle yaklaşır. Kişisel sorunlarını sınıfa yansıtmamaya özen gösterir. İzleyeceği programı, yöntem ve teknikleri öğrenciye açıklar. Öğrencilerin araştırarak, yaparak ve yaşayarak öğrenmelerini

sağlayacak çağdaş eğitim-öğretim teknikleriyle teknolojik kaynakları kullanır.

Öğretmenler görevlerini, Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda yapmakla yükümlüdür.

Öğretmenler, kurumun her tür ve seviyedeki eğitim-öğretim ve üretim çalışmalarında görevli olup bu görevlerin yerine getirilmesinden sorumludurlar.

Öğretmenler:

- a) Eğitim-öğretim standartlarının geliştirilmesi, üretimin artırılması, kurum-çevre ilişkisinin kurulması ve gelişmesi yönünde çaba harcar, işleyişte yönetime yardımcı olurlar. Kılık-kıyafet, söz ve davranışlarıyla öğrenci/kursiyerlere örnek olurlar.
- b) Yıllık ve günlük plân yapar, kendilerine verilen dersleri okuturlar. Derslerle ilgili araştırma, uygulama ve deney yapar, öğrencilere de yaptırırlar. Yapılan deneyler için bir rapor hazırlarlar.
- c) Öğrenci/kursiyerlerin yaparak, yaşayarak, inceleyerek ve araştırarak öğrenmelerini sağlarlar. Bağımsız ve yaratıcı düşüncelerine, edinilen bilgilerden sonuçlar çıkarmalarına, tartışmalarda görüşlerini özgürce belirtmelerine ve hoşgörülü olmalarına yönelik gerekli ortamı hazırlarlar. Eğitim-öğretim ve üretim çalışmalarında araç-gereç, lâboratuvar, gezi, gözlem gibi her türlü olanaktan öğrenci/kursiyerlerin yararlanmalarını sağlarlar. Bu çalışmalarda öğrenci merkezli bir yaklaşım benimser ve sergilerler.

- d) Özel eğitim gerektiren öğrenci/kursiyerlerin yetiştirilmesi için önlem alırlar.
- e) Öğrenci/kursiyerlerin kişisel ve grupla çalışma alışkanlığı kazanmalarına önem verirler, kütüphane, kitaplık, lâboratuvar ve spor tesisleri ile çevredeki müze, atölye, fabrika, iş yeri, ticarî, malî ve turistik işletmelerden ve diğer tesislerden yararlanmalarını sağlarlar.
- f) Eğitici çalışmalar ile ilgili görevlerini mevzuatına uygun olarak yaparlar.
- g) Sınıf rehber öğretmenliği görevlerini, “Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Sınıf Geçme Yönetmeliği” ile “Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği” ve ilgili diğer mevzuata uygun olarak yürütürler.
- h) Döner sermaye işleri ile ilgili olanlar atölye ve meslek dersleri öğretim programlarına uygun olarak bu işleri plânlar ve yaptırırlar.
- i) Ders dışı eğitim-öğretim etkinliklerinin mevzuatına göre yürütülmesini sağlarlar.
- j) Müdürün hazırlayacağı bir program doğrultusunda, mevzuatına uygun olarak aday öğretmenleri yetiştirirler.
- k) Sınavlar ile ilgili görevleri mevzuatına uygun olarak yerine getirirler.
- 2) k) Derse başlamadan önce yoklama yaparak yoklama sonucunu fiş veya deftere yazar ve imzalarlar.
- l) Konu, deney, ödev, uygulama, yazılı yoklama ile diğer çalışmaları dersin sonunda ders defterine yazarak imza ederler.
- m) İnceleme ve araştırma gezileri için gezi plânı hazırlarlar. Öğrenci/kursiyerlerin gezi ile ilgili görüş ve izlenimlerini tartışıp değerlendirmelerini sağlayarak sonucu bir raporla kurum yönetimine bildirirler.
- n) Öğrenci/kursiyerlerin eğitim-öğretim ve üretim etkinliklerini izler, meslekî konularda çevre ile ilişki kurmalarına rehberlik ederler.
- o) Nöbet çizelgesinde belirtilen nöbet görevini yerine getirirler.
- ö) Görevlendirildikleri kurullara, komisyonlara, eğitici kol ve sınıf rehberlik çalışmalarına, millî bayram ve mahallî günlere, tören ve toplantılara, kurs ve seminerlere katılırlar. Çalışma takviminde belirtilen tarihlerde kurumda hazır bulunur ve verilen görevleri yaparlar. Kurul, komisyon ve diğer ekiplerdeki çalışmalarını toplam kalite yönetimi anlayışı ile yürütürler.
- p) Öğretmenler kurulu, zümre ve sınıf zümre öğretmenler kurulu ve ilgili diğer kurul toplantılarına katılırlar. Seçildiklerinde kurul toplantılarında sekreteryaya görevlerini yerine getirirler.

r) Alanı ile ilgili bilimsel ve teknolojik yenilikleri izleyerek bunları öğretime yansıtırlar. Bu konuda her yıl en az bir rapor hazırlayarak zümre öğretmenler kurulunda tartışılmasını sağlarlar.

s) Uygulamalı eğitimi mevzuatına göre yapar, gerekli görülen araç-gerecin zamanında sağlanması için ilgililerle iş birliği yapar, araç-gereci kontrol eder ve teslim alırlar. Kendilerine verilen araç-gereç ve makinelerin korunması, bakımı, onarımı ve kılavuzuna uygun şekilde kullanılmasını ve her zaman hazır durumda bulundurulmasını sağlarlar ve bu konuda öğrenci/ kursiyerlere rehberlik yaparlar.

ş) Öğrenci/kursiyerlerce yapılan deney, temrin, döner sermayeden yapılan iş ve uygulamalarda kullanılan araç-gerecin bir listesini ilgililere verirler.

t) Uygulamalı öğretimde temrin, üretim ve hizmetlerin düzenli olarak sürdürülebilmesi için bölüm/atölye/lâboratuvar şefleri ile birlikte plân hazırlarlar.

u) Döner sermayeden yapılan üretim çalışmalarına katılırlar. Yapılan iş ve hizmetlerin istenen nitelikte ve sürede sonuçlandırılmasını sağlarlar.

ü) Görevlendirildiğinde ders araç-gerecini, öğretmenler kurulunca seçilmesi durumunda kitaplık demirbaşlarını teslim alır ve bunlarla ilgili görevleri yaparlar.

v) Tebliğler Dergisi ve eğitim-öğretime ilişkin duyuru, belge ve dokümanları okur ve imzalarlar.

y) Kurum-işletme iş birliği programı doğrultusunda haftalık/aylık düzenlenecek raporları yönetime teslim ederler

z) Tam gün tam yıl eğitim yapan kurumlarda hafta sonu, yarıyıl ve yaz tatillerinde verilen görevleri de yaparlar.

Nöbet görevi

Madde 265-Öğretmenler, nöbet çizelgesine göre nöbet tutarlar.

Nöbetlerde aşağıdaki esaslara uyulur:

a) Kurumun olanak ve koşulları dikkate alınarak nöbetlerini en iyi şekilde yapabilmelerini sağlamak için öğretmenlere ya derslerinin olmadığı ya da en az bulunduğu günlerde nöbet görevi verilir.

b) Birden fazla kurumda ders görevi bulunan öğretmenlere kurumların gereksinimleri göz önünde bulundurularak nöbet görevi verilir.

c) Kıdemi 20 yıldan fazla olan bayan öğretmenler ile 25 yıldan fazla olan erkek öğretmenler, nöbet görevinden muaf tutulur. Ancak kıdemli öğretmen sayısının fazla olması ve bu nedenle nöbet görevlerinin aksayabileceği durumlarda bu öğretmenlere de nöbet görevi verilir.

d) Bayan öğretmenlere doğumdan önce üç ay, doğumdan sonra altı ay nöbet görevi verilmez.

e) Nöbet görevi, ilk dersten 30 dakika önce başlar, ders bitiminden 15 dakika sonra biter. İkili öğretimin yapıldığı kurumlarda öğretmenler, kendi devrelerinde nöbet tutarlar.

f) Yatılı kurumlarda yeterli sayıda belletici öğretmen yoksa nöbet görevi 24 saat devam eder. Ortak kullanılan pansiyonlarda gece tutulan nöbetle ilgili olarak millî eğitim müdürlüğünce gerekli önlemler alınır.

g) Nöbet görevine gelmeyen öğretmen hakkında derse gelmeyen öğretmen gibi işlem yapılır.

h) Nöbet çizelgeleri, nöbet defterinin tutulması, güvenlik önlemleri, nöbet yerleri, etüt, yemekhane işleri, disiplin ve önemli olaylar ile nöbetlerde uyulması gereken diğer esaslar öğretmenler kurulunda belirlenir. Alınan kararlar kurum yönetimince öğretmenlere yazılı olarak duyurulur.

Belletici ve görevleri

Madde 266- Yatılı ve pansiyonlu kurumlarda, öğrenci/kursiyerlerin eğitim-öğretim, yeme, yatma, dinlenme ve benzeri hizmetlerini yapmak üzere belleticiler görevlendirilir.

Belleticiler görevlerini ilgili mevzuata göre yaparlar.

Koordinatör öğretmen görevlendirilmesi

Madde 267-(Değişik birinci fıkra: 6.10.2007/26665 RG) İşletmelerdeki meslekî eğitimin plânlı olarak yürütülmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya

çıkabilecek sorunların belirlenmesi, öğrencilerin başarı, devam-devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla kurumda atanmaya esas branşı atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenliği olan yönetici ve öğretmenlerden koordinatör öğretmen/öğretmenler görevlendirilir. Genel kültür branşındaki yönetici ve öğretmenlere bu kapsamda görev verilmez.

Koordinatör öğretmen görevlendirilmesinde aşağıdaki esaslar dikkate alınır:

a) **(Değişik: 6.10.2007/26665 RG) Kurumdaki teorik ve uygulamalı meslek dersleri, öğretmenlere dengeli olarak dağıtıldıktan sonra "İşletmelerde Meslek Eğitimi" adı altında ek ders görevi verilir.**

b) İşletmelerde meslekî eğitim ek ders görevi verilmesinde, işletmelerin kuruma uzaklığı, ulaşım durumu, işletme sayısı, işletmeler arası uzaklık ve işletmedeki

öğrenci sayısı ile bunlarla ilgili iş ve işlemlerde harcanılacak zaman gibi ölçütler esas alınır.

c) Kurumda, “İşletmelerde Meslek Eğitimi” adı altında verilecek ek ders saati sayısı; bir alan/dalda işletmeye öğrenci gönderilen sınıf/sınıflardaki uygulamalı meslek dersleri toplam ders yükünün iki katını geçemez.

d) İşletmelerde meslek eğitimi ek ders görevine esas olacak haftalık ders yükünün belirlenmesinde; işletmelere öğrenci gönderen alan/dallardaki sınıfların uygulamalı atölye ve lâboratuvar dersleri haftalık ders saati sayısının bu sınıflardaki grup sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak sayı, ders yükü olarak kabul edilir.

Grup sayısının belirlenmesinde, “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik” hükümleri uygulanır.

e) Atölye ve meslek dersleri toplam ders yükü hesaplanırken; bölüm, atölye ve laboratuvar şeflerine, ilgili mevzuata göre “Pl nlama, Bakım, Onarım” adı altında verilen ek ders görevi de eklenir.

f) Bir meslek alan/dalında, koordinatör öğretmen olarak görevlendirilecek yeterli sayıda atölye ve meslek dersleri öğretmeni yoksa bu alan/dala yakın branşdaki öğretmene koordinatörlük görevi verilebilir.

g) Koordinatör öğretmenin görevlendirilmesi, öğrencinin işletmede bulunduğu günlerde yapılır.

Aynı öğrenci/öğrenciler için haftada birden fazla öğretmene, “İşletmelerde Meslek Eğitimi” ek ders görevi verilemez.

Koordinatör öğretmenlerin görev ve sorumlulukları

Madde 268- Koordinatör öğretmenler:

a) İşletmelerde meslekî eğitim uygulamasının pl nli olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla alınacak önlemleri belirler ve kurum müdürlüğüne bildirir.

b) Öğretim programlarında, işletmelerdeki uygulamalarda ortaya çıkan sorunları belirleyerek hazırlayacağı raporu, program geliştirme çalışmalarında değerlendirilmek üzere kurum müdürlüğüne verir.

c) Meslekî eğitim konusunda, işletme yetkilileri ile usta öğretici/eğitici personele rehberlikte bulunur.

d) İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin yapmış oldukları işler ile ilgili iş dosyasını kontrol eder.

- e) Öğrencilerin; başarı, devam-devamsızlık ve disiplin durumunu izleyerek işletme kayıtlarındaki bilgilerin, zamanında kurum müdürlüğüne iletilmesini sağlar.
- f) İşletme yetkilileri ile iş birliği yaparak iş yerine uyum sağlayamayan öğrencileri belirler, alınacak önlemleri kurum müdürlüğüne bildirir.
- g) Kurum ile işletme arasında imzalanan sözleşmenin uygulanmasında ortaya çıkan sorunları belirleyerek müdürlüğe bildirir.
- h) İşletme yetkilisince döneme ait puan çizelgelerinin doldurularak dönem sona ermeden 5 gün önce kurum müdürlüğüne teslim edilmesini sağlar.
- ı) İşletmelerde meslekî eğitim konusunda müdürün vereceği diğer görevleri yerine getirir.

EK-2 Taslak Anket İçin Alınan Uzman Görüşleri

Uzman Görüşleri

İş, doyumunu ölçmek üzere hazırlanan taslak anketin düzeni, ifadesi, dili ve amacına uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla;

Muğla Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyelerinden;

Prof. Dr. Ahmet Duman, Yrd. Doç. Dr. Baki Şahin, Yrd. Doç. Dr. Kevser Baykara Pehlivan, Muğla Üniversitesi Psikoloji Öğretim Üyesi; Yrd. Doç. Dr. Cem Şafak Çukur, Muğla Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi; Prof. Dr. Erdoğan Gavcar, Muğla Üniversitesi Fethiye Sağlık Yüksekokulu Öğretim Üyelerinden; Doç. Dr. Ruhi Selçuk Tabak, Yrd.Doç. Dr. Rabia Sohbet, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi; Yrd. Doç. Dr. Mehmet Bilir, Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinden; Fethiye Sağlık Meslek Lisesi, Zerrin Altun, Bergama Sağlık Meslek Lisesi, Filiz Bilgen, Ankara Kızılcahamam Sağlık Meslek Lisesi, Mesude Uluşen'den uzman görüşleri alınmış, alınan katkılar doğrultusunda taslak araştırma anketine son hali verilmiştir.

EK-3 Taslak Anket**SAĞLIK MESLEK LİSESİ MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU ANKETİ**

Değerli Meslek Dersleri Öğretmeni,

*Bu anket, Sağlık meslek lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerini ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilen bir yüksek lisans tez araştırmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonuçları bu konu çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu açıdan sorulara vereceğiniz içten yanıtlarınız bu konuda gelişme kaydedilmesi için yol gösterici olacaktır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde **kişisel bilgilerinizi**, ikinci bölümde **iş doyumuna ilişkin görüşlerinizi içeren sorular** bulunmaktadır. Anket sorularına verdiğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel bir amaçla kullanılacaktır.*

Soruları yanıtlarken gösterdiğiniz samimiyet ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

Ayşe KARAKUŞ EKİNCİ

Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
EYTPE Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1.Yaşınız.....

2. Cinsiyetiniz: Kadın() Erkek()

3. Medeni Durumunuz: Evli() Bekar() Diğer()

4. Meslekteki çalışma yılınız:.....

5. Öğrenim Durumunuz:

1) (Enstitü) Önlisans() 2) Lisans ()

3) Yüksek Lisans () 4) Doktora ()

6. Mezun olduğunuz okul:

1) Hemşirelik Yüksekokulu () 2) Sağlık Eğitim Enstitüsü ()

3) Sağlık Eğitim Fakültesi () 4) Sağlık Yüksekokulu ()

7. Branşınız ?

1) Acil Tıp () 2) Ana Çocuk Sağlığı() 3) Anestezi ()

4) Çevre Sağlığı() 5) Diş Protez () 6) Laboratuvar()

7) Medikal() 8) Ortopedi () 9) Radyoloji ()

10) Sağlık Eğitimi() 11) Tıbbi Sekreterlik() 12) Toplum Sağlığı()

13)Diğer.....

	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Gerçekleşmiyor	Gerçekleşiyor	Gerçekleşiyor	Gerçekleşiyor	Gerçekleşiyor
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38. Okuldaki başarılarıma saygı duyulmasını isterim.										
39. Okuldaki meslektaşlarımın başarılarına destek olmak isterim.										
40. Okulumuzda çalışan meslektaşlarımın da hatalı olabileceğini kabul etmelerini isterim.										
41. Okulumuzda yapılan eleştirilerin olumlu olmasını isterim.										
42. Okulumuzda gruplaşma olmamasını isterim.										
43. Yöneticilerimizin bizleri eleştirirken nedenlerini de açıklamalarını isterim.										
44. Yöneticilerimizin problemlerimizi çözmelerini isterim .										
45. Yönetim kararlarına katılmak isterim.										
46. Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim.										
47. Üstlerimde liderlik özelliğinin olmasını isterim.										
48. Başarılarım doğrultusunda üstlerimden gerekli taktiri almak isterim.										
49. Çalışma arkadaşlarımızla iş dışında da sosyal ilişkilerimiz olmasını isterim.										
50. Çalışma arkadaşlarımızla mesleki bilgilerimizi paylaşmak isterim										
Sağlık meslek lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumu ile ilgili başka görüş ve önerileriniz varsa lütfen belirtiniz.										

51. Okulunuzun çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrası farklılıklar oldu mu?

()Evet..... ()Hayır.....

EK-4 Taslak Anket İçin Uygulanan Madde Analizi Sonuçları

Maddelerin Grup İçerisindeki Korelasyon ve Alfa Değerleri				
Madde No	İSTEK-BEKLENTİ		YAŞANAN DURUM	
	Madde Toplam r	Alpha	Madde-Toplam r	Alpha
ÇALIŞMA KOŞULLARI				
		.8146		.8864
1.Okulumuzun iyi bir çevrede olmasını isterim. ^a	.3663	.8081	.4423	.8829
2.Okulumun ulaşımının kolay olmasını isterim. ^a	.4044	.8074	.4423	.8829
3.Okulumun güvenli olmasını isterim.	.4749	.8048	.5055	.8809
4.Okulumuz binasının fiziksel olarak yeterli olmasını isterim. ^a	.3400	.8088	.4111	.8836
5.Okulumuzun sosyal tesislerinin olmasını isterim. ^a	.3308	.8094	.3910	.8842
6.Okulumuzdaki büro hizmetlerinin, bürokratik işleri azaltmasını isterim.	.5601	.8007	.4484	.8825
7.Okulumuzun eğitim araç, gereçlerinin yeterli olmasını isterim	.5227	.8047	.5406	.8804
8.Okulumuzun uygulama odalarının yeterli olmasını isterim.	.5428	.8041	.4970	.8813
9.Sınıfların mevcudunun eğitim açısından uygun olmasını isterim.	.5921	.7981	.4744	.8818
10.Uygulama sahaları yeterli olmasını isterim.	.5663	.8008	.4604	.8822
11.Uygulama sahalarında rahat çalışma ortamı bulmak isterim.	.5803	.8021	.4838	.8816
12.Uygulama sahalarına görevlendirmelerin branşlara uygun olmasını isterim.	.4727	.8036	.4911	.8813
13.Teorik ders görevlendirilmelerinin branşlara uygunluğunu isterim.	.5032	.8053	.5940	.8783
14.Okulumuzda tüm derslerin eşit şekilde dağıtılmasını isterim.	.3442	.8088	.6064	.8777
15.Diğer okullara görevlendirmelerin eşit şekilde yapılmasını isterim.	.4921	.8007	.4580	.8825
16.Okulumuzda özgür bir ortam olsun isterim.	.4627	.8027	.6672	.8766
17.Çalıştığım yerde anlamlı bir iş yaptığımı bilmek isterim.	.3836	.8073	.6602	.8769
18.Tüm memuriyetimi böyle bir okulda bitirmek isterim. ^a	.3267	.8170	.5159	.8806
19.Artısını eksisini düşündüğümde işimi sevmek isterim.	.4005	.8064	.4746	.8818
20.İşime vaktinde gitmek isterim. ^a	.3183	.8098	.2071	.8877
21.Okulda işimi bitirsem de kalmak isterim. ^a	.1864	.8301	.5060	.8809
22.Emekliliği hak etsem de bu kurumda çalışmaya devam etmek isterim ^a	.2534	.8261	.3609	.8859
YÜKSELME KOŞULLARI				
		.2634		.9006
23.İşimde yükselmenin benim için önemli olduğunun bilinmesini isterim. ^a	.2005	.1952	.6247	.9054
24.Okulumuzda eşitlik ilkesine dayalı yükselme olmasını isterim. ^a	.1266	.7233	.8240	.8628
25.Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim.	.3034	.2086	.8609	.8539
26.Mesleğimde yükselmem için imkanlar sağlamasını isterim.	.3581	.1829	.8162	.8646
27.Yükselmemizi etkileyecek hizmet içi eğitim imkanlarının olmasını isterim.	.3665	.1851	.6452	.9008
ÖDEME KOŞULLARI				
		.8126		.8697
18.Aldığım ücretin yeterli olmasını isterim	.7781	.8750	.7781	.8750
29.Aylık maaşımızın yaptığımız işe uygun olmasını isterim	.7809	.8747	.7809	.8747
30.Diğer ödemelerinde (ek ve yan ödemeler) yeterli olmasını isterim.	.8365	.8672	.8365	.8672
31.Hastalık, doğum, ölüm gibi sosyal yardımların daha iyi olmasını isterim.	.7781	.8750	.7781	.8750
32.Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim.	.4577	.9251	.4577	.9251
33.Emeklilik maaşının daha iyi olmasını isterim.	.7551	.8783	.7551	.8783
BİRLİKTE ÇALIŞMA KOŞULLARI				
		.9149		.9573
34.Okulumuzda sevgi ve saygı içinde çalışmak isterim.	.4693	.9134	.6707	.9434
35.Okulumuzda çalışmaların takım halinde yapılmasını isterim.	.5697	.9108	.6586	.9437
36.Yöneticilerimizin tutumundan memnun olmak isterim.	.6139	.9107	.7462	.9418
37.Okulumuza yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim.	.6767	.9091	.5677	.9454
38.Okuldaki başarılarıma saygı duyulmasını isterim.	.6392	.9091	.6923	.9430
39.Okuldaki meslektaşlarıma başarılarına destek olmak isterim.	.6326	.9092	.6659	.9435
40.Meslektaşlarıma da hatalı olabileceğini kabul etmelerini isterim.	.7455	.9066	.6344	.9441
41.Okulumuzda yapılan eleştirilerin olumlu olmasını isterim.	.5645	.9117	.6887	.9431
42.Okulumuzda gruplaşma olmamasını isterim.	.6165	.9094	.6434	.9439
43 .Yöneticilerimizin bizleri eleştirirken nedenlerini de açıklamalarını isterim.	.6668	.9086	.7439	.9419
44 .Yöneticilerimizin problemlerimizi çözmelerini isterim .	.7673	.9056	.8153	.9405
45 .Yönetim kararlarına katılmak isterim.	.6858	.9074	.7484	.9418
46 .Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim.	.5110	.9235	.6652	.9435
47 .Üstlerimde liderlik özelliğinin olmasını isterim.	.5262	.9121	.7887	.9410
48 .Başarılarım doğrultusunda üstlerimden gerekli taktiri almak isterim.	.7957	.905	.7832	.9410
49 .Çalışma arkadaşlarımızla iş dışında da ilişkilerimiz olmasını isterim.	.6307	.9091	.6238	.9443
50 .Çalışma arkadaşlarımızla mesleki bilgilerimizi paylaşmak isterim	.6000	.9105	.6384	.9440

EK-4 devamı Maddelerin Toplam Korelasyon ve Alfa Değerleri				
Madde No	İSTEK-BEKLENTİ		YAŞANAN DURUM	
	Madde-Toplam r	Alpha	Madde-Toplam r	Alpha
1.Okulumuzun iyi bir çevrede olmasını isterim. ^a	.3033	.8664	.2858	.9577
2.Okulumun ulaşımının kolay olmasını isterim. ^a	.3072	.8665	.2810	.9578
3.Okulumun güvenli olmasını isterim.	.3166	.8663	.4387	.9569
4.Okulumuz binasının fiziksel olarak yeterli olmasını isterim. ^a	.3317	.8658	.2537	.9577
5.Okulumuzun sosyal tesislerinin olmasını isterim. ^a	.2626	.8668	.2989	.9575
6.Okulumuzdaki büro hizmetlerinin, bürokratik işleri azaltmasını isterim.	.4159	.8651	.4554	.9568
7.Okulumuzun eğitim araç, gereçlerinin yeterli olmasını isterim	.4034	.8658	.5241	.9565
8.Okulumuzun uygulama odalarının yeterli olmasını isterim.	.4363	.8656	.3919	.9570
9.Sınıfların mevcudunun eğitim açısından uygun olmasını isterim.	.4373	.8646	.3600	.9572
10.Uygulama sahaları yeterli olmasını isterim.	.3733	.8656	.3891	.9571
11.Uygulama sahalarında rahat çalışma ortamı bulmak isterim.	.4119	.8656	.4639	.9568
12.Uygulama sahalarına görevlendirmelerin branşlara uygun olmasını isterim.	.4013	.8651	.4770	.9567
13.Okulumuzda teorik ders görevlendirilmelerinin branşlara uygun olmasını isterim.	.4395	.8655	.5451	.9564
14.Okulumuzda tüm derslerin eşit şekilde dağıtılmasını isterim.	.3033	.8663	.6536	.9559
15.Diğer okullara görevlendirmelerin eşit şekilde yapılmasını isterim.	.4446	.8638	.4449	.9570
16.Okulumuzda özgür bir ortam olsun isterim.	.3909	.8648	.7380	.9556
17.Çalıştığım yerde anlamlı bir iş yaptığımı bilmek isterim.	.3152	.8662	.6734	.9559
18.Tüm memuriyetimi böyle bir okulda bitirmek isterim. ^a	.2108	.8692	.4514	.9568
19.Artısını eksisini düşündüğümde işimi sevmek isterim.	.4858	.8641	.5487	.9564
20.İşime vaktinde gitmek isterim. ^a	.4291	.8644	.2105	.9576
21.Okulda işimi bitirsem de kalmak isterim. ^a	.1485	.8710	.4882	.9567
22.Emekliliği hak etsem de bu kurumda çalışmaya devam etmek isterim ^a	.0997	.8726	.3605	.9574
23.İşimde yükselmenin benim için önemli olduğunun bilinmesini isterim. ^a	.3648	.8650	.6430	.9559
24.Okulumuzda eşitlik ilkesine dayalı yükselme olmasını isterim. ^a	.0909	.9204	.7641	.9553
25.Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim.	.5579	.8637	.7115	.9556
26.Mesleğimde yükselebilmem için imkanlar sağlamasını isterim.	.6353	.8622	.6763	.9558
27.Yükselmemizi etkileyecek hizmet içi eğitimin olmasını isterim.	.6752	.8620	.6247	.9560
28.Aldığım ücretin yeterli olmasını isterim	.5654	.8643	.5366	.9565
29.Aylık maaşımızın yaptığımız işe uygun olmasını isterim.	.5912	.8632	.5387	.9564
30.Diğer ödemelerinde (ek ve yan ödemeler) yeterli olmasını isterim.	.6060	.8626	.5346	.9565
31.Hastalık, doğum, ölüm gibi sosyal yardımların daha iyi olmasını isterim.	.6070	.8628	.6663	.9559
32.Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim.	.4890	.8636	.5394	.9565
33.Emeklilik maaşının daha iyi olmasını isterim.	.5243	.8649	.5854	.9562
34.Okulumuzda sevgi ve saygı içinde çalışmak isterim.	.4613	.8646	.6533	.9559
35.Okulumuzda çalışmaların takım halinde yapılmasını isterim.	.5026	.8641	.6778	.9558
36.Yöneticilerimizin tutumundan memnun olmak isterim.	.6761	.8637	.6440	.9559
37.Yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim.	.6456	.8637	.4869	.9567
38.Okuldaki başarılarıma saygı duyulmasını isterim.	.6441	.8628	.6107	.9562
39.Okuldaki meslektaşlarımızın başarılarına destek olmak isterim.	.5679	.8636	.6084	.9562
40.Okulumuzda çalışan meslektaşlarımızın da hatalı olabileceğini kabul etmelerini isterim.	.6686	.8627	.5794	.9563
41.Okulumuzda yapılan eleştirilerin olumlu olmasını isterim.	.4004	.8647	.5283	.9565
42.Okulumuzda gruplaşma olmamasını isterim.	.4532	.8644	.5283	.9565
43.Yöneticilerimizin bizleri eleştirirken nedenlerini de açıklamalarını isterim.	.5194	.8643	.6650	.9559
44.Yöneticilerimizin problemlerimizi çözmelerini isterim .	.6607	.8625	.7570	.9555
45.Yönetim kararlarına katılmak isterim.	.6076	.8624	.7049	.9557
46.Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim.	.4108	.8640	.6413	.9560
47.Üstlerimde liderlik özelliğinin olmasını isterim.	.4399	.8654	.7280	.9556
48.Başarılarım doğrultusunda üstlerimden gerekli taktiri almak isterim.	.6719	.8628	.7299	.9555
49.Çalışma arkadaşlarımızla iş dışında da ilişkilerimiz olmasını isterim.	.4943	.8635	.4988	.9566
50.Çalışma arkadaşlarımızla mesleki bilgilerimizi paylaşmak isterim	.5344	.8645	.5765	.9563

EK-4 devamı, Maddeler Çıkartıldıktan Sonraki Madde Analizi ve Alfa Değerleri				
Madde No	İSTEK-BEKLENTİ		YAŞANAN DURUM	
	Madde-Toplam r	Alpha	Madde-Toplam r	Alpha
1.Okulumun güvenli olmasını isterim.	.9384	.9384	.3751	.9572
2.Okulumuzdaki bürokratik işleri azaltmasını isterim.	.3919	.9378	.4234	.9568
3.Okulumuzun eğitim araç, gereçlerinin yeterli olmasını isterim	.3856	.9378	.5143	.9564
4.Okulumuzun uygulama odalarının yeterli olmasını isterim.	.4479	.9374	.3506	.9572
5.Sınıfların mevcudunun eğitim açısından uygun olmasını isterim.	.4286	.9376	.3401	.9573
6.Uygulama sahaları yeterli olmasını isterim.	.3890	.9378	.3827	.9571
7.Uygulama sahalarında rahat çalışma ortamı bulmak isterim.	.4209	.9376	.4524	.9567
8.Uygulama sahalarına görevlendirmelerin branşlara uygun olmasını isterim.	.3760	.9380	.4889	.9565
9.Okulumuzda teorik ders görevlendirilmelerinin branşlara uygun olmasını isterim.	.4413	.9375	.5405	.9562
10.Okulumuzda tüm derslerin eşit şekilde dağıtılmasını isterim.	.3349	.9383	.6591	.9555
11.Diğer okullara görevlendirmelerin eşit şekilde yapılmasını isterim.	.4491	.9379	.4387	.9569
12.Okulumuzda özgür bir ortam olsun isterim.	.3985	.9382	.7468	.9551
13.Çalıştığım yerde anlamlı bir iş yaptığımı bilmek isterim.	.3135	.9385	.6564	.9556
14.Artısını eksisini düşündüğümde işimi sevmek isterim.	.4122	.9377	.5039	.9564
15.Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim.	.5973	.9363	.6673	.9555
16.Mesleğimde yükselebilmem için imkanlar sağlamasını isterim.	.6658	.9356	.6486	.9556
17.Yükselmemizi etkileyecek hizmet içi eğitim olmasını isterim.	.6965	.9354	.6457	.9556
18.Aldığım ücretin yeterli olmasını isterim	.6121	.9364	.5483	.9562
19.Aylık maaşımızın yaptığımız işe uygun olmasını isterim.	.6600	.9357	.5325	.9563
20.Diğer ödemelerinde (ek ve yan ödemeler) yeterli olmasını isterim.	.6534	.9357	.5500	.9562
21.Hastalık, doğum, ölüm gibi sosyal yardımların daha iyi olmasını isterim.	.6404	.9358	.6705	.9555
22.Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim.	.5249	.9368	.5928	.9559
23.Emeklilik maaşımın daha iyi olmasını isterim.	.5899	.9366	.5865	.9560
24.Okulumuzda sevgi ve saygı içinde çalışmak isterim.	.5131	.9369	.6805	.9554
25.Okulumuzda çalışmaların takım halinde yapılmasını isterim.	.5475	.9366	.7078	.9552
26.Yöneticilerimizin tutumundan memnun olmak isterim.	.7082	.9360	.6879	.9553
27.Okulumuza yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim.	.6678	.9361	.5125	.9564
28.Okuldaki başarılarıma saygı duyulmasını isterim.	.6787	.9357	.6375	.9557
29.Okuldaki meslektaşlarımda başarılarına destek olmak isterim.	.5969	.9363	.6027	.9559
30.Okulumuzda çalışan meslektaşlarımda hatalı olabileceğini kabul etmelerini isterim.	.7203	.9354	.6044	.9559
31.Okulumuzda yapılan eleştirilerin olumlu olmasını isterim.	.4771	.9374	.6340	.9558
32.Okulumuzda gruplaşma olmamasını isterim.	.5128	.9369	.5530	.9561
33.Yöneticilerimizin bizleri eleştirirken nedenlerini de açıklamalarını isterim.	.5779	.9365	.7037	.9553
34.Yöneticilerimizin problemlerimizi çözmelerini isterim .	.6956	.9355	.7882	.9548
35.Yönetim kararlarına katılmak isterim.	.6228	.9359	.7219	.9552
36.Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim.	.4317	.9404	.6471	.9556
37.Üstlerimde liderlik özelliğinin olmasını isterim.	.4961	.9371	.7500	.9550
38.Başarılarım doğrultusunda üstlerimden gerekli taktiri almak isterim.	.7161	.9355	.7478	.9550
39.Çalışma arkadaşlarımızla iş dışında da sosyal ilişkilerimiz olmasını isterim.	.5144	.9369	.5318	.9563
40.Çalışma arkadaşlarımızla mesleki bilgilerimizi paylaşmak isterim	.5766	.9366	.6017	.9559

EK-4 devamı, maddeler çıkartıldıktan sonraki madde analizi ve alfa değerleri				
Maddelerin Grup İçerisindeki Korelasyon ve Alfa Değerleri				
Madde No	İSTEK-BEKLENTİ		YAŞANAN DURUM	
	Madde-Toplam r	Alpha	Madde-Toplam r	Alpha
ÇALIŞMA KOŞULLARI				
1. Okulumun güvenli olmasını isterim.	.5094	.8607	.3945	.8727
2. Okulumdaki büro hizmetlerinin, bürokratik işleri azaltmasını isterim.	.5772	.8570	.4185	.8707
3. Okulumuzun eğitim araç, gereçlerinin yeterli olmasını isterim	.5577	.8595	.5631	.8644
4. Okulumuzun laboratuvarların (uygulama odalarının) yeterli olmasını isterim.	.6329	.8565	.4623	.8688
5. Sınıfların mevcudunun eğitim açısından uygun olmasını isterim.	.6661	.8515	.4887	.8676
6. Uygulama sahaları yeterli olmasını isterim.	.7180	.8499	.4971	.8672
7. Uygulama sahalarında rahat çalışma ortamı bulmak isterim.	.6765	.8537	.5064	.8669
8. Uygulama sahalarına görevlendirmelerin branşlara uygun olmasını isterim.	.4440	.8641	.5645	.8638
9. Okulumuzda teorik ders görevlendirilmelerinin branşlara uygun olmasını isterim.	.5383	.8602	.6436	.8595
10. Okulumuzda tüm derslerin eşit şekilde dağıtılmasını isterim.	.4405	.8642	.6783	.8571
11. Diğer okullara görevlendirmelerin eşit şekilde yapılmasını isterim.	.5869	.8580	.4820	.8687
12. Okulumuzda özgür bir ortam olsun isterim.	.5464	.8596	.7407	.8550
13. Çalıştığım yerde anlamlı bir iş yaptığımı bilmek isterim.	.4284	.8648	.6817	.8581
14. Artısını eksisini düşündüğümde işimi sevmek isterim.	.2591	.8741	.3983	.8718
YÜKSELME KOŞULLARI				
15. Yükselme için mesleki yeterliliğin aranmasını isterim.	.7288	.9309	.7715	.8097
16. Mesleğimde yükselebilmem için imkanlar sağlamasını isterim.	.8448	.8369	.8241	.7598
17. Yükselmemizi etkileyecek hizmet içi eğitim imkanlarının olmasını isterim.	.8715	.8124	.6834	.8858
ÖDEME KOŞULLARI				
18. Aldığım ücretin yeterli olmasını isterim	.7958	.8903	.8126	.8697
19. Aylık maaşımızın yaptığımız işe uygun olmasını isterim.	.8695	.8757	.7809	.8747
20. Diğer ödemelerinde (ek ve yan ödemeler) yeterli olmasını isterim.	.8510	.8773	.8365	.8672
21. Hastalık, doğum, ölüm gibi sosyal yardımların daha iyi olmasını isterim.	.7651	.8908	.7781	.8750
22. Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim.	.5680	.9295	.4577	.9251
23. Emeklilik maaşının daha iyi olmasını isterim.	.7765	.8945	.7551	.8783
BİRLİKTE ÇALIŞMA KOŞULLARI				
24. Okulumuzda sevgi ve saygı içinde çalışmak isterim.	.4693	.9134	.6707	.9434
25. Okulumuzda çalışmaların takım halinde yapılmasını isterim.	.5697	.9108	.6586	.9437
26. Yöneticilerimizin tutumundan memnun olmak isterim.	.6139	.9107	.7462	.9418
27. Okulumuza yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim.	.6767	.9091	.5677	.9454
28. Okuldaki başarılarıma saygı duyulmasını isterim.	.6392	.9091	.6923	.9430
29. Okuldaki meslektaşlarıma başarılarına destek olmak isterim.	.6326	.9092	.6659	.9435
30. Okulumuzda çalışan meslektaşlarıma da hatalı olabileceğini kabul etmelerini isterim.	.7455	.9066	.6344	.9441
31. Okulumuzda yapılan eleştirilerin olumlu olmasını isterim.	.5645	.9117	.6887	.9431
32. Okulumuzda gruplaşma olmamasını isterim.	.6165	.9094	.6434	.9439
33. Yöneticilerimizin bizleri eleştirirken nedenlerini de açıklamalarını isterim.	.6668	.9086	.7439	.9419
34. Yöneticilerimizin problemlerimizi çözmelerini isterim .	.7673	.9056	.8153	.9405
35. Yönetim kararlarına katılmak isterim.	.6858	.9074	.7484	.9418
36. Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim.	.5110	.9235	.6652	.9435
37. Üstlerimde liderlik özelliğinin olmasını isterim.	.5262	.9121	.7887	.9410
38. Başarılarım doğrultusunda üstlerimden gerekli taktiri almak isterim.	.7957	.9056	.7832	.9410
39. Çalışma arkadaşlarımızla iş dışında da sosyal ilişkilerimiz olmasını isterim.	.6307	.9091	.6238	.9443
40. Çalışma arkadaşlarımızla mesleki bilgilerimizi paylaşmak isterim	.6000	.9105	.6384	.9440

EK-5 Anket Soruları**SAĞLIK MESLEK LİSESİ MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU ANKETİ**

Değerli Meslek Dersleri Öğretmeni,

Bu anket, Sağlık meslek lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin görüşlerini ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilen bir yüksek lisans tez araştırmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonuçları bu konu çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu açıdan sorulara vereceğiniz içten yanıtlarınız bu konuda gelişme kaydedilmesi için yol gösterici olacaktır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgilerinizi, ikinci bölümde iş doyumuna ilişkin görüşlerinizi içeren sorular bulunmaktadır. Anket sorularına verdiğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel bir amaçla kullanılacaktır.

Soruları yanıtlarken gösterdiğiniz samimiyet ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

Ayşe KARAKUŞ EKİNCİ

Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
EYTPE Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

1.Yaşınız.....

2.Cinsiyetiniz: Kadın() Erkek()

3. Medeni Durumunuz: Evli() Bekar() Diğer()

4. Meslekteki çalışma yılınız:.....

5.Öğrenim Durumunuz:

1) Enstitü () 2) Lisans ()

3) Yüksek Lisans () 4) Doktora ()

6.Mezun olduğunuz okul:

1) Hemşirelik Yüksekokulu () 2) Sağlık Eğitim Enstitüsü ()

3) Sağlık Eğitim Fakültesi () 4) Sağlık Yüksekokulu ()

7. Branşınız ?

1) Acil Tıp () 2) Ana Çocuk Sağlığı () 3) Anestezi ()

4) Çevre Sağlığı () 5) Diş Protez () 6)Laboratuar()

7) Medikal () 8) Ortopedi () 9)Radyoloji ()

10) Sağlık Eğitimi() 11) Tıbbi Sekreterlik ()

12)Toplum Sağlığı() 13)Diğer.....

	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum	Hiç Gerçekleşmiyor	Az Gerçekleşiyor	Orta Gerçekleşiyor	Çok Gerçekleşiyor	Tam Gerçekleşiyor
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22. Ek ders saatlerinin herkese eşit dağıtılmasını isterim.										
23. Emeklilik maaşımın daha iyi olmasını isterim.										
24. Okulumuzda sevgi ve saygı içinde çalışmak isterim.										
25. Okulumuzda çalışmaların takım halinde yapılmasını isterim.										
26. Yöneticilerimizin tutumundan memnun olmak isterim.										
27.Okulumuza yeni gelen meslektaşların, kolaylıkla kabullenilmesini isterim.										
28.Okuldaki meslektaşlarımın başarılarına destek olmak isterim.										
29.Okulumuzda çalışan meslektaşlarımın da hatalı olabileceğini kabul etmelerini isterim.										
30.Okulumuzda yapılan eleştirilerin olumlu olmasını isterim.										
31.Okulumuzda gruplaşma olmamasını isterim.										
32.Yöneticilerimizin bizleri eleştirirken nedenlerini de açıklamalarını isterim.										
33.Yöneticilerimizin problemlerimizi çözmelerini isterim .										
34.Yönetim kararlarına katılmak isterim.										
35.Üstlerimizin gerektiğinde yetkileri bizlere devretmesini isterim.										
36.Üstlerimde liderlik özelliğinin olmasını isterim.										
37.Başarılarım doğrultusunda üstlerimden gerekli taktiri almak isterim.										
38.Çalışma arkadaşlarımızla iş dışında da sosyal ilişkilerimiz olmasını isterim.										
39.Çalışma arkadaşlarımızla mesleki bilgilerimizi paylaşmak isterim										
40.Okuldaki meslektaşlarımın başarılarına destek olmak isterim.										
Sağlık meslek lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumu ile ilgili başka görüş ve önerileriniz varsa lütfen belirtiniz.										

41. Okulunuzun çalışma koşullarında bakanlık değişimi sonrası farklılıklar oldu mu?

()Evet..... ()Hayır.....

EK-6 Kurum İzin Yazısı

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Bölüm : Strateji Geliştirme
Sayı : B.B.08.4.MEM.4.06.00.04-312/Ac-150
Konu : Araştırma İzni (Ayşe KARAKUŞ EKİNCİ)

04.09/2008

MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

İlgi : a) 07.01.2008 tarih ve 500/19 sayılı yazınız.
b) 30.01.2008 tarih ve 312/9160 sayılı Valilik Oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe KARAKUŞ EKİNCİ'nin "Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi (Ankara İli Örneği)." konulu tez çalışması kapsamında; uygulama yapma isteği ilgi (b) Valilik Oluru ile uygun görülmüş olup, konu hakkında çalışmanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bilgi verilmiştir.

Mühürlü anket örneği (5 sayfa 50 maddeden oluşan) yazımız ekinde gönderilmiş olup, uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın ~~bitiminde iki örneğini (E-Posta)~~ Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne gönderilmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Murat Bey BALTA
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

EKLER _____:

1. Anket (5 sayfa, 50 madde)
2. Okul Listesi (1 Sayfa)
3. Valilik Onayı (1 Sayfa)

EK-7 . İş Doyumuna Ait Yüzdeler Tablolar.

Tablo 1.Meslek Dersi Öğretmenlerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşleri İle İstek- Beklenti, Yaşanan Durum Yüzde Dağılımları

İstek-beklenti												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%
M1	42	13.6	43	13.9	107	34.6	63	20.4	54	17.5	309	100.0
M2	44	14.2	86	27.9	117	37.9	48	15.5	14	4.5	309	100.0
M3	32	10.4	67	21.7	142	46.0	56	18.1	12	3.9	309	100.0
M4	31	10.0	81	26.2	135	43.7	46	14.9	16	5.2	309	100.0
M5	13	4.2	26	8.4	77	24.9	99	32.0	94	30.4	309	100.0
M6	13	4.2	31	10.0	108	35.0	89	28.8	68	22.0	309	100.0
M7	42	13.6	77	24.9	107	34.6	50	16.2	33	10.7	309	100.0
M8	29	9.4	45	14.6	101	32.7	86	27.8	48	15.5	309	100.0
M9	23	7.4	44	14.2	92	29.8	97	31.4	53	17.2	309	100.0
M10	32	10.4	42	13.6	88	28.5	89	28.8	58	18.8	309	100.0
M11	36	11.7	52	16.8	94	30.4	70	22.7	57	18.4	309	100.0
M12	25	8.1	48	15.5	100	32.4	88	28.5	48	15.5	309	100.0
M13	18	5.8	50	16.2	109	35.3	88	28.5	44	14.2	309	100.0
M14	10	3.2	25	8.1	98	31.7	87	28.2	89	28.8	309	100.0
Yaşanan Durum												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
M1	3	1.0	4	1.5	7	3,0	25	8,5	270	85,0	309	100.0
M2	2	0.6	3	1.0	23	7.4	43	14.0	238	77.0	309	100.0
M3	1	0.3	3	1.0	6	1.9	33	10.7	266	86.1	309	100.0
M4	1	0.3	3	1.0	9	2.9	28	9.2	268	86.7	309	100.0
M5	5	1.6	4	1.3	11	3.6	34	11.0	255	82.5	309	100.0
M6	5	1.6	2	0.6	8	2.6	34	11.0	260	84.1	309	100.0
M7	1	0.3	1	0.3	5	1.6	36	11.7	266	86.1	309	100.0
M8	7	2.3	2	0.6	8	2.6	38	12.3	254	82.2	309	100.0
M9	2	1,3	2	0.6	8	2.6	44	14.2	251	81.2	309	100.0
M10	7	2.3	2	0.6	10	3,2	51	16.5	239	77.3	309	100.0
M11	8	2.6	6	1.9	14	4,5	38	12.3	243	78.6	309	100.0
M12	8	2.6	6	1.9	13	4.2	43	13.9	239	77.3	309	100.0
M13	4	1.3	5	1.6	5	1.6	31	10.0	264	85.4	309	100.0
M14	2	0.6	3	1.0	11	3.6	62	20.1	231	74.8	309	100.0

EK-7' nin devamı

Tablo. 2 Meslek Dersi Öğretmenlerinin Meslekte Yükselme İlişkin Görüşleri İle İstek- Beklenti, Yaşanan Durum Yüzde Dağılımları

İstek-beklenti												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
M15	83	26,9	50	16,9	86	27,8	45	14,6	45	14,6	309	100,0
M16	87	28,2	76	24,6	77	24,9	33	10,7	36	11,7	309	100,0
M17	86	27,8	65	21,0	91	29,4	34	11,0	33	10,7	309	100,0
Yaşanan Durum												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
M15	1	0,3	10	3,2	55	17,8	243	78,6	0	0,0	309	100,0
M16	3	1,0	10	3,2	56	18,1	240	77,7	0	0,0	309	100,0
M17	2	0,6	1	0,3	10	3,2	245	79,3	0	0,0	309	100,0

Tablo.3 Meslek Dersi Öğretmenlerinin Ödeme koşullarına İlişkin Görüşleri İle İstek- Beklenti, Yaşanan Durum Yüzde Dağılımları

İstek-beklenti												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%
M18	69	22,3	87	28,2	101	32,7	25	8,1	27	8,7	309	100,0
M19	60	19,4	84	27,2	111	35,9	27	8,7	27	8,7	309	100,0
M20	60	19,4	97	31,4	103	33,3	27	8,7	22	7,1	309	100,0
M21	76	24,6	91	29,4	90	29,1	29	9,4	23	7,4	309	100,0
M22	47	15,2	56	18,1	97	31,4	65	21,0	44	14,2	309	100,0
M23	105	34,0	85	27,5	72	23,3	27	8,7	20	6,5	309	100,0
Yaşanan Durum												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
M18	0	0,0	1	0,3	8	2,6	37	12,0	263	85,1	309	100,0
M19	1	0,3	0	0,0	9	2,9	42	13,6	257	83,2	309	100,0
M20	2	0,6	0	0,0	5	1,6	47	15,2	255	82,5	309	100,0
M21	3	1,0	0	0,0	5	1,6	37	12,0	264	85,4	309	100,0
M22	2	0,6	7	3,3	4	1,3	47	13,6	254	82,2	309	100,0
M23	0	0,0	1	0,3	4	1,3	27	8,7	277	89,6	309	100,0

EK-7' nin devamı

Tablo.4 Meslek Dersi Öğretmenlerinin Birlikte Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşleri İle İstek- Beklenti, Yaşanan Durum Yüzde Dağılımları

İstek-beklenti												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%
M24	21	6,8	40	12,9	112	36,2	83	26,9	53	17,2	309	100,0
M25	27	8,7	67	21,7	119	38,5	56	18,1	40	12,9	309	100,0
M26	25	8,1	48	15,5	95	30,7	80	25,9	61	19,7	309	100,0
M27	20	6,5	31	10,0	107	34,6	80	25,9	71	23,0	309	100,0
M28	25	8,1	59	19,1	115	37,2	80	25,9	30	9,7	309	100,0
M29	10	3,2	40	12,9	135	43,7	76	24,6	48	15,5	309	100,0
M30	25	8,1	82	26,5	123	39,8	59	19,1	20	6,5	309	100,0
M31	32	10,4	65	21,0	135	43,7	59	19,1	18	5,8	309	100,0
M32	36	11,7	69	22,3	108	35,0	57	18,4	39	12,6	309	100,0
M33	39	12,6	68	22,0	114	36,9	53	17,2	35	11,3	309	100,0
M34	37	12,0	69	22,3	105	34,0	59	19,1	39	12,6	309	100,0
M35	53	17,2	75	24,3	107	34,6	54	17,5	20	6,5	309	100,0
M36	69	22,3	81	26,2	104	33,7	43	13,9	12	3,9	309	100,0
M37	37	12,0	61	19,7	105	34,0	63	20,4	43	13,9	309	100,0
M38	46	14,9	70	22,7	107	34,6	54	17,5	32	10,4	309	100,0
M39	34	11,0	83	26,9	108	35,0	47	15,2	37	12,0	309	100,0
M40	22	7,1	55	17,8	122	39,5	62	20,1	48	15,5	309	100,0
Yaşanan- Durum												
	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%
M24	4	1,3	1	0,3	3	1,0	33	10,7	268	86,7	309	100,0
M25	2	0,6	2	0,6	12	3,9	40	12,9	253	81,9	309	100,0
M26	3	1,0	1	0,3	4	1,3	39	12,6	262	84,8	309	100,0
M27	2	0,6	2	0,6	5	1,6	42	13,6	258	83,5	309	100,0
M28	3	1,0	1	0,3	8	2,6	53	17,2	244	79,0	309	100,0
M29	0	0,0	1	0,3	10	3,2	55	17,8	243	78,6	309	100,0
M30	1	0,3	2	0,6	8	2,6	54	17,5	244	79,0	309	100,0
M31	3	1,0	4	1,3	21	6,8	46	14,9	235	76,1	309	100,0
M32	4	1,3	1	0,3	8	2,6	40	12,9	256	82,8	309	100,0
M33	1	0,3	2	0,6	8	2,6	36	11,7	262	84,8	309	100,0
M34	0	0,0	3	1,0	9	2,9	42	13,6	255	82,5	309	100,0
M35	2	0,6	5	1,6	17	5,5	53	17,2	232	75,1	309	100,0
M36	19	6,1	20	6,5	41	13,3	53	17,2	176	57,0	309	100,0
M37	4	1,3	2	0,6	5	1,6	56	18,1	242	78,3	309	100,0
M38	0	0,0	2	0,6	10	3,2	49	15,9	248	80,3	309	100,0
M39	2	0,6	3	1,0	18	5,8	65	21,0	221	71,5	309	100,0
M40	1	0,3	0	0,0	6	1,9	48	15,5	254	82,2	309	100,0

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Ayşe KARAKUŞ EKİNCİ

Doğum Yeri: EREĞLİ/KONYA

Doğum Yılı:1972

Medeni Hali: Evli

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise 1990: Konya Sağlık Meslek Lisesi

Lisans 2000: Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi

Yabancı dil: İngilizce

MESLEKİ BİLGİLER

1990 Karaman/Ayrancı Sağlık Ocağı - Ebe

1991Karaman Devlet Hastanesi - Ebe / Hemşire

1996 Batman Sağlık Meslek Lisesi - Öğretmen

1998 Konya Atatürk Sağlık Meslek Lisesi - Öğretmen

2001-2008 Muğla Üniversitesi - Öğretim Görevlisi