

MESLEKİ TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU

Ö. DELİÖNÜ

BAU 2014

Özcan DELİÖNÜ

HAZİRAN 2014

MESLEKİ TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Özcan DELİÖNÜ

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLANMASIDALINDA
YÜKSEK LİSANS DERECEİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE
GETİRİLMİŞTİR**

HAZİRAN 2014

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Yrd. Doç.Dr. Sinem VATANARTIRAN
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.

Yrd. Doç.Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

(Ünvan ve İsim)
Yardımcı Tez Danışmanı (var ise)

Yrd. Doç.Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Tez Danışmanı

Komite Üyeleri (ilk sıra jüri başkanının ve ikinci sıra ise tez danışmanına aittir.)

Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN (Üyelik)-----

Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU (Üyelik)-----

Yrd. Doç. Dr. Nesrin ÖZDEMİR (Üyelik)-----

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad Soyad:

İmza :

ÖZ

MESLEKİ TEKNİK ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMSUZLUĞU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Deliönü, Özcan
Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

Mayıs 2014, 176 Sayfa

Ülke kalkınmasındaki en önemli etkenlerden biri de şüphesiz mesleki teknik eğitimidir. Meslekiteknik eğitimin kalitesini iş çevresinin değişen ve gelişen talepleri doğrultusunda insan gücüne yönlendirmek için mesleki teknik öğretmenlerimize önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir (Doğan, 1996). Ancak Türkiye’de meslek lisesi mezunları iş piyasasının talep ettiği becerileri tam olarak taşımadığından, iş dünyasında ara iş gücü açısından bir tür yetersizlik söz konusu olmaktadır. Bu durumda diğer eğitim türlerine göre daha maliyet gerektiren bir eğitim olan mesleki eğitim lisesi mezunlarının bir bölümü ya işsizdirler ya da diğer sektörlere kaymaktadırlar.

Eğitimin nitelik ve kalitesi, öğretmen niteliği ile doğru orantılıdır (Şişman, 2005). Bu nedenle, araştırmanın amacı sanayinin ihtiyacı olan iş gücünü yetiştiren mesleki ve teknik öğretmenlerimizin niteliği ile doğrudan ilişkili olan iş doyumsuzluğunun nedenlerini çeşitli faktörler ve demografik özelliklere göre inceleyerek çözüm önerileri sunmaktır.

Araştırma öğrenci sayısının 1000 ve mesleki teknik öğretmen sayısının 50’nin üzerinde olduğu teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel ve nicel verilerin birlikte toplandığı ve çözümlendiği karma yöntem kullanılmıştır. Nicel araştırmada anket yöntemiyle 369 mesleki teknik öğretmen ile çalışılmış, nitel araştırmada ise odak grup görüşmelerinde 33 ve bireysel görüşmelerde 11 olmak üzere 44 mesleki teknik öğretmenle çalışılmıştır. Nicel araştırma sonuçları spss programı kullanılarak yorumlanmış, nitel araştırmada ise mesleki teknik öğretmenlerin görüşlerini yansız bir şekilde yansıtabilmek için, seçkisiz olmayan örnekleme stratejilerinden amaçlı örnekleme metodu kullanılmıştır. Karma bir araştırma yönteminin seçilmesi verilerin

zenginleştirilmesi ve öğretmenlerin değişik çözümlerini sunmasını sağlamak için tercih edilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin genel olarak en çok ücretten iş doyumсуzluğu duyduğu bu nedenle bir kısmının ek işe yöneldiğini, daha sonra ise yönetim ve denetimden dolayı iş doyumсуzluğu yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ancak nicel verilere baktığımızda iş doyumсуzluğu düzeyinin orta seviyede olduğu, diğer bir deyişle bu konuda kararsızlık yaşadıkları görölmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumсуzluğu, Teknik Öğretmen, Nicel Araştırma, Nitel Araştırma

ABSTRACT

VOCATIONAL TECHNICAL TEACHERS JOB DISSATISFACTION

A RESEARCH ON

Delionu, Ozcan

M.Sc. Institute of Education Sciences

Thesis Advisor: Asst. Assoc.Dr. Burcak Cagla GARİPAGAOĞLU

May 2014, 176 pages

One of the most important factors in the development of the country undoubtedly is vocational and technical education. The quality of vocational and technical education at the request of the business environment changing and evolving to redirect manpower vocational technical teachers is important duties and responsibilities fall (Dogan, 1996). But in Turkey, vocational high school graduates the skills demanded by the labor market is moving exactly in the business world in terms of the type of call failure workforce is concerned. In this case, other than the cost of the kind of education that an education that require vocational training or a portion of high school graduates are unemployed or are moving to other sectors.

The quality of education and the quality of teachers is directly proportional to the quality (Sisman, 2005). Therefore, the purpose of the research workforce training needs of the industry with professional and technical qualifications of our teachers that are directly related to the causes of job dissatisfaction by examining various factors and demographic characteristics to provide solutions.

In 1000 the number of students and number of teachers in vocational and technical research over 50 technical and vocational high school that was carried out by teachers working in. In the study of qualitative and quantitative data was collected and analyzed with a mixed method is used. The 369 vocational and technical teachers in quantitative research methods have been studied by questionnaire, qualitative research in the focus group discussions and individual interviews of 33 of the 11 were studied, including 44 professional technical teacher. Quantitative survey results were interpreted using SPSS me, in qualitative research the opinions of the vocational-technical teachers to reflect a neutral, non-random sampling method is

used for purposes of sampling strategy. Selecting a mixed research methods and teacher data of different enrichment to ensure offering solutions are preferred.

Research results most of the teachers in charge overall job dissatisfaction of some additional work for which reason his orientation, then, that the management and control live revealed that due to job dissatisfaction. However, when we look at the numerical data of the level of job dissatisfaction is at a moderate level, in other words, they live shows instabilities in this regard.

Keywords: Job Dissatisfaction, Technical Teacher, Quantitative Research, Qualitative Research

Biricik Babam'a...

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışma ülkelerin gelişmesinde ve rekabet gücünün artmasında, piyasanın ihtiyaç duyduğu yeterli bilgi ve beceri ile donatılmış teknik elemanların yetişmesinde kuşkusuz en önemli unsur olan mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu düzeyi ile nedenlerinin belirlenmesine ve çözüm yollarının ortaya konulmasına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Çalışma, ülkemizde iş doyumsuzluğu konusunda ilk olduğu düşünülen nicel ve nitel verilerin bir arada kullanıldığı karma yöntem kullanılarak hazırlanmıştır. Çalışmada mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna etki eden, ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, yönetim ve denetim biçimi, bireylerarası ilişkiler, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve güvencesi ile sosyal konum faktörlerinin, demografik özelliklere göre ne durumda olduğu incelenmiştir. Buna göre mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun nedenleri, sonuçları ve çözüm önerileri üzerinde durulmuştur. Böylece konu ile ilgilenen kişi, kurum ve kuruluşlara yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Tez konusunun belirlenmesinde, tamamlanmasında ve her aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen danışmanım, öğrencisi olmaktan onur duyduğum ve meslek hayatım boyunca gördüğüm en dinamik öğretim elemanlarından olan hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Görüş ve önerileri ile çalışmanın araştırma kısmının oluşturulmasında yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Nesrin ÖZTÜRK'e teşekkürlerimi sunarım. Yine görüş ve önerileri ile yardımlarını esirgemeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN hocamıza teşekkürlerimi sunarım.

Değerli görüşleriyle çalışmama katkıda bulunan ve desteğini esirgemeyen, zaman ayırıp anketi cevaplayan, mesleki teknik eğitimin değerli mensupları teknik öğretmenler ve idarecilere içten teşekkür ederim.

Ayrıca; beni manevi yönden her zaman destekleyen çok değerli aileme, özellikle bu tezi yazarkenki anlayışıyla, yeterince ilgilenemediğimi düşündüğüm oğulcuğuma sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

İstanbul. 2014

Özcan DELİÖNÜ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
İNTİHAL	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT	v
İTHAF	vii
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiii
SEMBOLLER LİSTESİ	xiv
1. Bölüm: Giriş	1
1.1 Araştırmanın Amacı	2
1.2 Araştırmanın Önemi	3
1.3 Sınırlılıklar	5
2. Bölüm: Alan Yazın Taraması	6
2.1 İş Doyumu ve Doyumsuzluğu Kavramları	7
2.2 İş Doyumu İle İlgili Yaklaşımlar	9
2.2.1 Klasik Yaklaşım	9
2.2.2 Neoklasik Yaklaşım	9
2.2.3 Modern Yaklaşım	10
2.3 İş Doyumu İle İlgili Kuramlar	10
2.3.1 Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Kuramlar (Kapsam Kuramları)	11
2.3.2 Performans ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Kuramlar (Süreç-	

Bekleyiş Kuramları)	14
2.4. İş doyumsuzluğunu etkileyen faktörler	19
2.4.1 Bireysel Faktörler	20
2.4.2 Örgütsel Faktörler	32
2.4.3 Çevresel Faktörler	52
2.4.4 Toplumsal Faktörler	53
2.4.5 Ekonomik Faktörler	53
2.5. İş Doyumu Ölçüm Teknikleri	54
2.5.1 Porter Gereksinim ve Doyum Anketi	54
2.5.2 İş Tanılama Ölçeği	55
2.5.3 Minnesota Tatmin Ölçeği	55
2.5.4 Genel Kıyaslama Yöntemi / İş Genel Ölçeği	55
2.5.5 Hackman ve Oldham'ın (1980) İş Özellikleri Modeli	56
2.5.6 Kritik Olaylar Yaklaşımı	56
2.6 İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Örgütlere Yansıması	56
2.6.1 İş Doyumunun Sonuçları	56
2.6.2 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	57
2.7 Kişi ve Toplum Sağlığı İle Suç Oranına Etkileri	59
3. Bölüm: Yöntem	61
3.1 Araştırma Deseni	61
3.2 Katılımcılar	61
3.3 Veri Toplanma	62
3.3.1 Anket	62
3.3.2 Bireysel ve Odak Grup Görüşmeleri	63
3.4 Verilerin Analizi	64
3.4.1 Nicel Verilerin Analizi	64
3.4.2 Nitel Verilerin Analizi	65

3.5 Güvenirlik ve Geçerlilik	66
4. Bölüm: Bulgular	69
4.1 Nicel Araştırmada Elde Edilen Bulgular	69
4.2 Nitel Araştırmada Elde Edilen Bulgular	84
5. Bölüm: Tartışma, Sonuç ve Öneriler	99
5.1 Tartışma	99
5.2 Sonuç	113
5.3 Öneriler	114
5.4 Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	117
KAYNAKÇA	118
EKLER	127
A. Anket Formu Bölüm I.	127
B. Anket Formu Bölüm II.	129
C. Nitel araştırma bireysel görüşme soruları görüş ve öneri formu	131
D. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve öneriler formu	132
E. Nitel araştırma bireysel görüşmeler, görüş ve önerilerden çıkan kodlar	133
F. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve önerilerden çıkan kodlar	134
G. Nitel araştırma, görüş ve önerilerden çıkan kodlar	135
H. BAU Araştırma İzin Yazısı.	136
I. Araştırma İl İzini Onay Yazısı.	137
K. Etik Kurul Onayı.	138
L. İngilizce Özet	139
M. Özgeçmiş	159

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLÖLAR

Tablo 3.4.1 5'li Likert Ölçeği Değerlendireme Tablosu	65
Tablo 3.5.1 İş Doyumuna İlişkin Güvenirlik Analizi	66
Tablo 3.5.2 İş Doyumu Ölçeğinin Değişken Bazında Güvenilirlik Değerleri	67
Tablo 4.1.1 İş Doyumsuzluğu Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar	69
Tablo 4.1.2 İş Doyumsuzluğunun Ücret Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	70
Tablo 4.1.3 İş Doyumsuzluğunun İş ve Niteliği Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	72
Tablo 4.1.4 İş Doyumsuzluğunun Çalışma Koşulları Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	74
Tablo 4.1.5 İş Doyumsuzluğunun Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	75
Tablo 4.1.6 İş Doyumsuzluğunun Yönetim ve Denetim Biçimi Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	77
Tablo 4.1.7 İş Doyumsuzluğunun Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	79
Tablo 4.1.8 İş Doyumsuzluğunun İş Güvenliği ve Güvencesi Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	81
Tablo 4.1.9 İş Doyumsuzluğunun Sosyal Konum Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	83
Tablo 4.2.1 Bireysel Görüşmelerdeki (N 11) Görüşlerin Temalara Göre Olumlu, Olumsuz ve Nötr / Kararsız Frekans Dağılımı	85
Tablo 4.2.2 Odak Grup Görüşmelerindeki (N 33) Görüşlerin Temalara Göre Olumlu, Olumsuz, Nötr / Kararsız ve Pasif (Görüş Belirtmemiş) Frekans Dağılımları	85

EKLER LİSTESİ

EKLER

EK A. Anket Formu Bölüm I.	127
EK B. Anket Formu Bölüm II.	129
EK C. Nitel araştırma bireysel görüşme soruları görüş ve öneri formu	131
EK D. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve öneriler formu	132
EK E. Nitel araştırma bireysel görüşmeler, görüş ve önerilerden çıkan kodlar	133
EK F. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve önerilerden çıkan kodlar	134
EK G. Nitel araştırma, görüş ve önerilerden çıkan kodlar	135
EK H. BAU Araştırma İzin Yazısı.	136
EK I. Araştırma İl İzini Onay Yazısı.	137
EK K. Etik Kurul Onayı.	138
EK L. İngilizce Özet	139
EK M. Özgeçmiş	159

SEMBOLLER

F : Frekans

% : Yüzde

N : Örneklem Büyüklüğü

SS : Standart Sapma

p : Anlamlılık (Significance)

t : t değeri (t-testi)

Sd : Serbestlik Derecesi

\bar{X} : Ortalama

1. Bölüm: Giriş

Mesleki eğitim ve öğretimde amaç genel olarak “kendisini geliştirebilen ve Avrupa birliği normlarına uyan bir iş gücü” olarak belirtilebilir. Teknik eğitim gelişen teknolojiye uygun olarak ülkenin teknik eleman ihtiyacına cevap verebilecek nitelikli iş gücünü yetiştirmeyi ve geliştirmeyi amaç edinir (Eşme, 2007)

Türkiye’de meslek lisesi mezunları iş piyasasının talep ettiği becerileri tam olarak taşıyamadıkları için ara iş gücü açısından bir yetersizlik söz konusudur. Bu nedenle meslek lisesi mezunlarının bir bölümü ya işsizdirler ya da farklı sektörlerle yönelmektedir. Küreselleşen dünyada bilgi toplumu haline gelebilmek için rekabet gücünün geliştirilmesi ve iş piyasasının beklentilerine cevap verebilen nitelikli bir iş gücünün geliştirilmesi gerekmektedir. Şirketlerin ihtiyaç duydukları nitelikli iş gücünü bulma gücü ve bireylerin iş bulma yeteneği mesleki ve teknik eğitim ve öğretimin yeterliğine bağlıdır (Çelik,1987).

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim ve öğretimde görevli öğretmenler genel olarak Teknik Eğitim Fakültelerinden Teknik öğretmen unvanlı olarak mezun olurlar. Genellikle üniversite ye giriş tercihlerinde diğer eğitim fakültelerinde olduğu gibi Teknik Eğitim Fakültesi tercihlerinin ilk sıralarda yer almaması sonucu daha düşük puanlı ve orta gelirli aile çocuklarının eğitim görmesiyle Teknik öğretmenlerde bir statü düşüklüğü algısı ortaya çıkmaktadır. Teknik Eğitim Fakülteleri ve meslek liselerinin bir kısmı yetersiz donanım, iş dünyası ile yetersiz bağlantılar ve endüstriyel deneyimi olan öğretmenlerin bulunmaması nedenleriyle de öğrenci ve teknik öğretmenlerde istenilen öz güveni sağlayamamaktadır.

Meslek liselerinde çalışan teknik öğretmenlerin iş doyumunu yüksek, kendini geliştiren, gelişen teknoloji ve küresel iş piyasasını takip edebilen, mesleki becerisi yüksek, iş piyasasının istediği teknik elemanları yetiştirebilecek nitelikte olmaları ülkemizin kalkınması ve diğer ülkelerle rekabet edebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde hizmetlerin etkinliği çalışanların iş doyumunun sağlanması ile doğru orantılıdır. Bu nedenle; iş doyumunu son yıllarda yönetimlerin üzerinde

durduğu bir konu haline gelmiştir. İş doyumuyla ilgili olarak Özalp ve arkadaşları (2002), “davranış bilimcilerinin fazlaca önem verdiği davranışsal konulardan birisi olarak, örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerinde etkisini hissettiren bir kavram olarak görülmektedir” şeklinde açıklamıştır. Çalışanların yaptıkları iş, işletme ve iş ortamına ait birçok deneyim kazanmaktadır. Bu deneyimler pek çok kazanım, üzüntü, mutluluk, yaşam tarzında değişiklik gibi değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. Bu durumu Sevimli ve İşcan (2005) tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptıkları işe veya çalıştıkları işletmeye karşı tutumları iş doyumunu veya doyumsuzluğu olarak ortaya çıkmaktadır, şeklinde açıklamaktadır.

İş doyumsuzluğu örgütlerde insan kaynakları etkinliği ve performansının düşmesinde, ayrıca örgütsel aidiyetin ve işletmelerin geliştirilmesinde önemli engel oluşturması, araştırmayı önemli kılmaktadır (Uyargil, 2009; Erdil ve Keskin, 2003; Şimşek vd., 2001). Bu nedenle araştırmanın temel amacı Mesleki teknik öğretmenlerimizin iş doyumsuzluğunun belirlenmesi ve çözüm önerileri üretilmesidir.

1.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; meslek liselerinde çalışan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu nedenlerini ve düzeyini belirlemek, bu düzeyin çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını araştırmaktır. Ayrıca, araştırmanın bir diğer amacı da teknik öğretmenlerimizin iş doyumsuzluğu nedenlerini araştırarak iş doyumunu artırmak için neler yapılabileceği konusunda gerçekçi öneriler sunabilmektir. Bu amaçla, karma araştırma yöntemleri kullanılarak araştırmanın sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmanın nicel yöntemler kullanılarak yanıtlamaya çalıştığı araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

1. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ne düzeydedir?
2. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaş, cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, görev yerindeki kıdem ve okuldaki görevi gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve güvencesi ile sosyal konum alt boyutları ne düzeydedir?

4. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun alt boyutları yaş, cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, görev yerindeki kıdem ve okuldaki görevi gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmada nitel yöntemler kullanılarak yanıtlanmaya çalışılan araştırma soruları ise aşağıdaki gibidir:

1. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ile ilgili olarak; ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve güvencesi ile sosyal konum hakkındaki düşünceleri nelerdir?

2. Mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna yine mesleki teknik öğretmenlerin kendilerinin sundukları çözüm önerileri nelerdir?

1.2 Araştırmanın Önemi

Kavcar(1987), öğretmenin eğitim sistemi içindeki önemi şu şekilde ifade etmektedir.;

“Bir eğitim sisteminin en önemli unsuru, öğretmendir. Eğitim sisteminin başarısı, temelde sistemi işletip uygulayacak olan öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin niteliklerine bağlıdır. Hiç bir eğitim modeli, o modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretmez. Bundan dolayı bir okul, ancak içindeki öğretmenler kadar iyidir denilebilir” (s.39).

Bir ülkede yeni nesillerin ve ülkenin gelişmesi için ihtiyaç duyulan insan gücünün yetiştirilmesinden yine sisteminin en önemli ögesi olan öğretmen sorumludur. Bu nedenledir ki sistemin başarıya ulaşmasında öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin nitelikleri bir ön şart oluşturmaktadır (Küçükahmet, 1993).

Tüm bu ifadeler göz önüne alındığında eğitim sisteminin en önemli niğferleri olan öğretmenlerimizin iş doyumunun eğitim sistemimizin başarısı için ne kadar önemli olduğu apaçık ortadadır. Bununla birlikte; iş doyumsuzluğunun örgütlerde insan kaynakları etkinliği ve performansının düşmesinde önemli bir rol oynadığı, ayrıca örgütsel aidiyetin ve işletmelerin gelişmesinin önünde önemli bir engel oluşturduğu tespit edilmiştir (Özaltın vd., 2002; Uyargil, 2009; Çetinkanat, 2000; Erdil ve Keskin, 2003; Şimşek vd., 2001). Bu nedenle iş doyumuna dair yapılacak araştırmaların işletmelerin bekası ve başarısı açısından oldukça önemli ve değerli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı da meslek liselerinin başarı ve bekasında önemli bir rol üslenen mesleki teknik öğretmenlerimizin ve yöneticilerimizin iş doyum düzeylerinin belirlenerek, iş doyum düzeylerinde görülen farklıların çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırma sonuçlarının meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerimizin iş doyumuna dikkat çekmesi, iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespit edilerek, iş doyumunu artıracak gerçekçi çözüm önerileri üretilmesine yardımcı olması hedeflenmektedir.

İş doyumunu veya doyumsuzluğu ile ilgili daha önce yapılmış araştırmalar incelendiğinde, genelde çeşitli branşlarda ve kademelerdeki öğretmenler ile bankacılık, turizm ve bazı fabrika uygulamaları olduğuna sıkça rastlıyoruz. Ülkelerin can damarı sanayilerin iş gücünü yetiştiren mesleki teknik öğretmenlerle ilgili araştırmalar ise oldukça sınırlıdır. Örneğin; Çelik'in (1987)'deki çalışmasında teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve işten ayrılma nedenlerini nicel bir araştırma ile incelemiş ve iş doyumsuzluğunun işten ayrılma nedenlerinden olduğu sonucuna varmıştır.

Şahin ve Fındık (2008)'deki araştırmalarında, Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimle ilgili mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri adlı çalışmasında mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve çözüm önerileri üzerinde durmuştur.

Doğan 1996'daki çalışmasında mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması ile ilgili çalışmasında öğretmenlerin yetiştirilmesiyle ilgili önerilerde bulunmuştur.

Akpınar (2005), Alkan, Doğan ve Sezgin (2001), Balcı (2003), Bayram (2003), Işıksoluğu (1998), Mahiroğlu (1996), Sezgin (1992), Ulusoy (2003) ve daha çok sayıdaki araştırma teknik eğitimin yeniden yapılandırılması, teknik öğretmenlerin yetiştirilmesi ve mesleki teknik eğitimin çeşitli problemleri üzerinedir. Ancak mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumunu ya da doyumsuzluğu üzerine sadece birkaç çalışma bulunmaktadır.

Bugüne kadar iş doyumunu ya da doyumsuzluğu ile ilgili çok sayıda yapılan araştırmalarda hemen hemen tüm sektör ve farklı iş kollarındaki çalışanlar üzerinde genel olarak standard iş doyum ölçeklerinin uygulandığını görüyoruz. Bu araştırmaların genelinin nicel araştırmalar olduğunu görüyoruz. Ülkemizde iş doyumunu veya doyumsuzluğu ile ilgili hem nicel hemde nitel özellikte karma bir

araştırmaya ise henüz rastlanmamıştır. Bu araştırma yönteminin bu konuda ilk olma özelliği bakımından da sonraki araştırmacılara yararlı olacağı umuyorum.

1.3 Sınırlılıklar

Araştırma İstanbul ilinde bulunan öğrenci sayısının 1000 ve mesleki teknik öğretmen sayısının en az 50 kişi ve daha fazla olduğu, farklı semtlerdeki rastgele seçilen, Mesleki Teknik öğretmenlerimizin görev yaptığı 9 mesleki teknik lise ile sınırlıdır. Uygulanan ankete verilen cevaplar çok az sayıda teknik öğretmenlerce taraflı veya gayri ciddi doldurulabileceği düşünülerek örneklem sayısı fazla tutulmuş, böylece araştırmanın güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, nicel verilerle birlikte nitel veriler de toplanarak verilerin zenginleştirilmesi sağlanmıştır.

2. Bölüm: Alan Yazın Taraması

Literatürde iş doyumunu veya doyumsuzluğu ile ilgili çok sayıda araştırma bulunmakla birlikte, genel olarak iş doyumunu veya doyumsuzluğu; bireyin işine, çalışma ortamına, karşılaştığı davranışlara ve aldığı hizmetlere ilişkin gösterdiği olumlu veya olumsuz duygusal tepkiler olarak ortaya konmuştur (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Sevimli ve İşcan (2005), iş doyumunu veya doyumsuzluğunu çalışanların yaptıkları iş, çalıştıkları işletme ve iş ortamında edindikleri deneyimler sonucu işe veya çalıştıkları işletmeye karşı geliştirdikleri tutum ve hissiyat olarak açıklamaktadır. Solmuş'a (2004) göre ise; "iş doyumunu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak içsel değerlendirmeleri ile işlerine yönelik genel bir tutum" u ifade etmektedir.

İş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu göstermektedir (Özdemir, 2006). İş doyumsuzluğu bireyin işi ya da işiyle ilgili yaşantısından, memnun olmadığı duygusal bir durum algılamasıdır. Eren (1998) "iş doyumunu, çalışanların işlerindeki çeşitli etkenlere karşı beslemiş oldukları tutumların toplamı" olarak tanımlamakta ve "iş doyumunun elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgili olduğunu" belirtmektedir.

Ayrıca, örgütlerde çalışanların fiziki ve psikolojik olarak sağlıklı olmaları, beklentilerinin karşılanabilmesi örgütlerin amacına ulaşması açısından da önemlidir. Birçok çalışma özel hayatı dahi etkileyebilen stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, örgüte ve işe bağlılık gibi tavır ve davranışların işle ilgili doyumsuzluktan kaynaklandığını ortaya koymuştur (Ardıç ve Türker, 2001). Yüksel'e göre (2002) çalışma hayatında çalışanların yaptıkları işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi gerek çalışan gerekse örgüt açısından hayati önem taşımaktadır ve iş doyumunu çalışanların iş kalitesinde ve performansında pozitif bir rol oynamaktadır. Benzer bir şekilde, Sevimli ve İşcan'ın (2005) birlikte yaptığı araştırma; iş doyumunu artırıcı çabaların

sonucunda, yüksek seviyede doyuma ulaşmış çalışanların performans ve etkinliklerinde olumlu gelişmeler sağlanabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca, iş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar iş doyumu ile ilgili önemli bir gerçeğe daha işaret etmektedir. Bu da, iş doyumunun zaman içerisinde farklılık gösterebilen bir değişken olduğu gerçeğidir. Örneğin; iş değiştirme, terfi, yaşam tarzında meydana gelen değişiklik gibi işletme içi ve işletme dışı sosyal ve ekonomik durumlarda meydana gelen değişimlere bağlı olarak iş doyumu artmakta ya da azalmaktadır (Çetin, 2004).

2.1 İş Doyumu ve Doyumsuzluğu Kavramları

İş doyumu kavramı 1920'ler de ortaya çıkmış, 1930'lu ve 1940'lı yıllarda önemi anlaşılmıştır. Literatürde de en çok çalışılan konulardan biri haline gelmiştir. Çünkü iş doyumu kişilerin sağlıklarını etkilediği gibi yaşam kalitesini de etkilemektedir. Ayrıca; çalışanların performansına, üretkenliğine ve verime etkisi büyüktür. İş doyumsuzluğu bireyin işi ya da işiyle ilgili yaşantısından, memnun olmadığı duygular ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. Toker (2007, s.94) "İş doyumu, çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsurdur" şeklinde iş doyumunun önemini belirtmiştir.

Solmuş'a (2004) göre, "İş doyumu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak içsel değerlendirmeleri; işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir" (s.186). İş doyumu zaman içerisinde farklılık gösteren bir kavramdır. İş değiştirme, terfi, yaşam tarzında meydana gelen değişiklik gibi işletme içi ve işletme dışı sosyal ve ekonomik durumlarda meydana gelen değişimlere bağlı olarak iş doyumu artmakta ya da azalmaktadır (Çetin, 2004).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu göstermektedir (Özdemir, 2006). İş doyumu işin özellikleriyle (özerklik, iş çeşitliliği, iş tanımı, geri bildirim, arkadaşlık ilişkileri gibi), çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Ghiselli vd. 2001; akt. Köroğlu, 2011). Buradan hareketle bireyin iş yerinde yüksek iş doyumu hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Akçadağ ve Özdemir, 2005). İş doyumu işe ilişkin

bir tutumu bütün olarak değerlendirilebileceği gibi, işin çeşitli yönü ve özelliklerine göre hissedilen tutum olarakta değerlendirilebilir. Yani çalışan işin bir yönünden doyum sağlayıp başka yönlerinden doyum sağlayamayabilir. Eren (1998)"iş doyumunu, çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamı olarak tanımlamakta ve iş doyumunu elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgili olduğunu belirtmektedir" (s.178).

İş doyumsuzluğu; çalışanın yaptığı işten hoşnutsuzluk duyarak, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma isteğini ifade eder. İş doyumsuzluğu, çalışana üzüntü vererek olumsuz duygulara neden olur. İş doyumsuzluğu çalışanda sürekli yoğun kaygılar yaratarak ruh sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Bunların yanı sıra iş doyumsuzluğu duyan çalışanda bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, iş arkadaşları ve yöneticilerle çatışma gibi istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Aksu vd., 2002). İş doyumsuzluğu aynı zamanda çalışanın sağlık durumunda olumsuz etkilemektedir. İş doyumsuzluğu duyan çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk,baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş doyumsuzluğu ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992; akt. Aşık, 2011).

Başaran, (2000) iş doyumuyla ilgili nedenlerinin uzun bir liste oluşturacağını ancak bu nedenleri; işin niteliği, ödeme, yükselme olanağı, övülmek, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan çalışanlar, örgüt ve yönetim, çalışanın kişiliği gibi sıklıkla kullanılan alt boyutlarda ele alınabileceğini belirtmiştir. Balcı (1985), eğitim yöneticilerinin iş doyumunu etmenlerini incelediğinde; iş ve niteliği, teftiş sistemi, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, birlikte çalışılan kimseler, çalışma koşulları ve örgütsel ortam olmak üzere yedi etmen üzerinde durmuştur. Çelik (1987), teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve işten ayrılma nedenleri ile ilgili çalışmasında ise iş doyumsuzluğu ile ilgili etmenleri;

1. Ücret: Yapılan iş karşısında geçimi sağlamaya yetecek ve işe denk olarak alınan ücretten duyulan doyumsuzluk,
2. İş ve niteliği: Meslek sevgisi ve yeteneklerine uygunluğu ile monotonluğu iş ve niteliği ile ilgili duyulan doyumsuzluk,
3. Çalışma koşulları: Okulda söz sahibi olabilme, disiplin kuralları, çalışma ortamındaki rahatsız edici koşullar ile işin verdiği yorgunluktan duyulan doyumsuzluk,

4. Yönetim ve denetim biçimi: Okul müdürünün oluşturduğu ortam ve denetimler yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluk,
5. Bireyler arası ilişkiler: Ast-üst ve öğretmenler arası ilişkiler ile öğrencilerle olan ilişkilerden duyulan doyumsuzluk,
6. Gelişme ve yükselme olanakları: İşin kazandırdığı mesleki bilgi ve beceriler ile işteki donatım durumundan, işteki yükselme durumlarından duyulan doyumsuzluk,
7. İş güvenliği ve iş güvencesi: iş kazaları ile işin ruh ve beden sağlığına etkilerinden, işten atılma korkusundan duyulan doyumsuzluk,
8. Sosyal konum: yapılan işin ve çalışılan örgütün sosyal saygınlığı ve toplumdaki yerinden duyulan doyumsuzluk, olmak üzere sekiz etmen olarak saptamıştır.

2.2 İş Doyumu İle İlgili Yaklaşımlar

2.2.1 Klasik yaklaşım. Frederick W.Taylor tarafından ortaya konan klasik yaklaşım modeli,örgütlerde çalışanların motivasyonunu tespiti yönelik yapılan ilk çalışmadır. Taylor; ücretinçalışanları motive eden en temel etken olduğu üzerinde durarak, yapılan işe göre değişik ücret teşvik sistemleri kullanılmayı önermiştir. Klasik yaklaşımda başka isteklendirme etmenleri üzerinde durulmamıştır. Klasik yaklaşım modeli, genelde yapılan işin organizasyon ve şartları gibi fiziki unsurları ile ödül konuları üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak zamanla organizasyonda iş bölümünün geliştirilmesi, yönetimin fonksiyon ve ilkeleriyle başarılarının artırılması, değişik ücret sistemlerinin geliştirilmesi, işe uygun personel alımı ve eğitimi konularına da önem verilmesiyle iş doyumuna önemli katkıları olmuştur (Kantarcı, 1997).

Klasik yaklaşımlar işletmeleri kapalı bir sistem olarak görüp davranış konuları ve dış çevre etkilerini önemsememiştir. Sistem yaklaşımı ile günümüzde dış çevrenin etkileri iş doyumunuda fazlaca kendini hissettirmiştir. Klasik yaklaşımlar formal bir yapıda olup çok fazla prosedürler ve talimat içerdiğinden iletişimde hantallığa neden olduğu gibi mekanik yapısı ile yeniliklere ve değişime direncin fazla olması olumsuz yönleridir.

2.2.2 Neo klasik yaklaşım. Endüstri devrimi sonrasında Harvard Üniversitesi'nin ünlü profesörlerinden Elton Mayo ve arkadaşları F.J. Roethlisberger

ve W.J. Dickson tarafından 1927 yılından 1939 yılına kadar deneyler yapılmıştır. Hawthorne araştırmaları Amerika'da Chicago yakınlarında bulunan 'Western Electric Company' şirketinin Hawthorne fabrikalarında gerçekleştirilmiş ve ortaya çıkan Neoklasik Yaklaşım insanı bir bütün olarak incelemeye önem vermiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Bu araştırmalar sonucunda en önemli etkenlerin; ücret, aydınlatma, sıcaklık, gürültü gibi maddesel ve fiziksel çalışma koşulları değil, işyerindeki moral ortamı, bireyler arası ilişkiler ve duygusal anlaşmaların örgütsel etkinlik ve verimliği etkileyen en önemli etkenler olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Eren, 2000).

1950-1960 yılları arasında Klasik yaklaşımın yerini alan Neo-klasik yaklaşım yönetim ve örgüt sorunlarının çözümünde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Neo klasik yaklaşım ile klasik yaklaşım arasındaki belirgin farkın insan ihtiyaç ve güdülerinin belirlenerek, örgütlerde insanları harekete geçirme ve teşvik etmede kullanılmasıdır. Bunun yanı sıra makineleşme ile birlikte ortaya çıkan montaj hatlarında çalışanın monotonluğunun iş doyumuzluğuna neden olmasına karşı alınacak önlemler üzerinde durulmuştur (Dilek, 2005).

2.2.3 Modern yaklaşım. Modern yaklaşımda örgütteki insanlar yapısı gereği işlerine anlamlı katkılarda bulunmak istemektedir. İşin zenginleştirilmesi ve yeniden tasarımı, çeşitliliği, sorumluluğu, özerkliği vb. işi daha zevkli kılmaktadır. En önemlisi çalışanların özerklik derecesinin artırılmasıyla işe ilgili gerçekçi ve anlamlı kararlar alabilmesi sonucu oluşan performans iş doyumunda büyük ölçüde artırmaktadır.

1970'li yıllarda Modern yaklaşımdan özellikle örgütün iç ve dış ilişkilerinde çokça yaralanılmıştır. Açık sistem kuramı olarak ta anılan Modern yaklaşım, işletmelerde yöneten ve çalışanları etkileyen faktörlerin tespit edilerek, çalışanların iş doyumuna etki eden faktörleri kapsamlı ve gerçekçi olarak ortaya çıkarmıştır. Modern yaklaşımdan hareketle ortaya çıkan durumsallık yaklaşımı ise değişen iç ve dış şartlara uyabilen örgüt ve yönetim anlayışi ile iş doyumunu artırmada önemli bir yönetim anlayışının oluşmasını sağlamıştır (Dilek, 2005).

2.3 İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

İş doyumunu ile ilgili kuramlar motivasyon ve performans ilişkilerine göre iki ayrı bölümde değerlendirilebilir. Bunlar davranışi 'neyin' motive ettiği üzerinde

duranmotivasyon ve iş doyumunu ilişkisine yönelik kuramlar (kapsam kuramları) vedavranışı ‘nasıl’ motive edildiği üzerinde duran performans ve iş doyum ilişkisine yönelik kuramlar (süreç-bekleyiş kuramları) (Onaran, 1981; Solmuş, 2000; Dilek, 2005).

2.3.1 Motivasyon ve iş doyumunu ilişkisine yönelik kuramlar (kapsam kuramları). Bu kuramların özelliği bireyleri belirli davranışlara zorlayan, onların ihtiyaçlarını tatmin edebilme doğrultusunda hareket etmelerine neden olan faktörler üzerinde durmalarıdır. Bu güdüleri ve faktörleri anlayan bir yönetici, bu ihtiyaçları tatmin etmek yoluyla personeli daha iyi yöneterek organizasyonel amaçlara yöneltebilir.

2.3.1.1 Abraham H. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı. Abraham H. Maslow; insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenlerin ihtiyaçları olduğunu ileri sürerek motivasyon ile üzerinde durmuştur. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi, motivasyonu dinamik bir yapı olarak hem kişisel değişkenleri hem de toplumsal değişmeyi içerir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Maslow güdü modelinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçların belirli bir sıra ile kişinin hayatı boyunca bu ihtiyaçlar doğrultusunda motive edilebileceğini ön görmektedir. Kişinin belirli bir ihtiyacının belirli bir düzeyde karşılanmasından sonra, artık onun motive edici özelliğinin olmayacağını, motive olmasının devamı için bir sonraki daha yüksek seviyedeki ihtiyacın devreye sokulması gerektiğini savunmaktadır. Bu yaklaşımında kişinin gösterdiği her davranışın belirli gereksinimlerini gidermeye yönelik olduğudur. Yani gereksinimler davranışı belirleyen en önemli faktördür. Maslow, insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde ve temel fizyolojik gereksinimlerden kendini geliştirmeye doğru bir gelişme gösterdiğini savunmuştur. Bu yaklaşıma da kişinin ihtiyaçları kendini gerçekleştirme, saygınlık, aidiyet, güvenlik ve temel ihtiyaçlar şeklindebeş ana grupta toplanmıştır (Fındıkçı, 2003). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ilkeleri şunlardır;

1. Sadece giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkileyebilir,
2. Kişinin ihtiyaçları, önem sırasına göre temel ihtiyaçlardan (yemek yeme, barınma gibi) karmaşık (benlik, başarıma gibi) olanlara doğru bir sıralama gösterir.
3. Kişi en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, temelden karmaşık olana doğru bir sonraki ihtiyaç seviyesine ilerler.

Bu varsayıma göre kişi belirli bir sıralama gösteren gereksinimlere sahiptir. Alt kademede bulunan gereksinimler giderilmeden, üst kademedeki gereksinimler kişiyi davranışa sevk etmez. Kişiyi davranışa sevk etme özelliği gereksinimlerin tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir gereksinim özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki gereksinimler davranışı etkilemeye başlar (Koçel, 1995).

2.3.1.2 Frederick Herzberg'in iki etmen kuramı. Bu kuram Herzberg'in 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yaptığı bir araştırmanın sonuçlarından ortaya çıkmıştır. Araştırmada katılımcılara işlerinde kendilerini ne zaman son derece iyi ve kötü hissettikleri sorulmuştur. Veriler incelendiğinde katılımcıların kendilerini en iyi ve tatmin olma duygularıyla ilgili, işin kendisi, başarı, sorumluluk gibi kavramları kullandığı görülmüştür. Aynı şekilde kendilerini en kötü ve en az tatmin olma duygularını anlatırken de işiyle ilgili olmakla beraber işin dışında bulunan ücret, çalışma koşulları, nezaret gibi kavramları kullandığı görülmüştür (Dağdeviren, 2007). Herzberg bu durumda;

1. Kişi işine karşı olan tutumunu nasıl belli eder?
2. Bu tutumları neler oluşturur?
3. Bu tutumların sonuçları nelerdir?

Şeklindeki üç soruya özellikle tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaracak olan son soruya cevap aramıştır. Sonunda hijyen faktörleri ve motive edici faktörler üzerinde durarak iki etmen kuramıyla açıklamıştır.

Hijyen faktörleri; ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi motivasyon için gerekli ortamı yaratan ve bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bu faktörler yoksa personeli motive etmek mümkün değildir. Motivasyon, hijyen faktörleri sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörleri sağlanmadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, personeli motive etmeye yetmeyecektir.

Motive Edici Faktörler; işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkânları, statü, başarı ve tanınmadır. Bu faktörler kişisel başarı hissi verdiği için kişiyi motive eder. Hijyen faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur, fakat bu faktörler olmazsa kişi motive olmayacaktır. Motive edici faktörler çalışanları özendirir, işlerini ve çalıştıkları işletmeyi benimsemelerini sağlar. Herzberg'in iki etmen kuramı sadece hijyen faktörlerle çalışanların motive edilemeyeceğini, davranışları yönlendiren motivasyon ve doyum sağlayan faktörleri motive edici faktörler olarak ayrıca ele almıştır. Motive edici faktörlere; başarı ve tebrik edilme ile üstlerden övgü, tanınma, kendine olan saygı ve güvenin artması gibi etmenler örnek gösterilebilir. Ayrıca

çalışanın yaptığı işe hakim olması, kendisine güvenildiğinin, önem verildiğinin göstergesi olarak daha çok sorumluluk, yetki ve güç sahibi olması, işin kişisel özelliklerine, bilgi ve becerisine uygun olması, terfi ve yükselmenin mümkün olduğu bir örgüt yapısı gibi etmenlerde örnek gösterilebilir.

2.3.1.3 Mc. Clelland'ın başarıma ihtiyacı-güç kuramı. Mc.Clelland'a göre ihtiyaçlar öğrenmeyle sonradan kazanılır ve kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında çeşitli davranışlar gösterir. Bunlar;

1. *Bağlılık-İlişki kurma ihtiyacı:* Bir gruba girme ihtiyacı ile sosyal ilişkilerde kendini geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu tip insanlar sevilmekten zevk alır, bu nedenle de sosyal bir gruba girerek ilişkilerini geliştirmek isterler. İyi bir takım çalışması, kendini yönetme ve ilişki kurma gereksinimi yüksek çalışanlar gerektirir. Kişiler arası ilişkilerden kaçınan ve bağımsız çalışmayı tercih eden çalışanlar etkin bir takım üyesi olamazlar.

2. *Güç kazanma ihtiyacı:* Başkalarını etki altına alma isteğiyle; etkileme, prestij oluşturma ve koruma ihtiyacıdır. Kişilerden çok kurumun önemine inanan, otoritede iş disiplinine önem veren kişilerde görülür. Daha çok kurum yararına kendi isteklerinden feragat ederek, tüm çalışanlarca kabul gören bir yapıyı benimserler. Üstün olmak ve çevresini kontrol altına alarak egemen olma isteğiyle, insan ve gruplarla ilişkilerinde etkinliklerini artıracak her türlü yola başvurabilirler.

3. *Başarıma ihtiyacı:* Kişinin başarıya verdiği önem ve değeri ifade eder. Belirledikleri amaca ulaşmada başarılı olmak için yoğun bir arzu duyar, bilgi ve yeteneklerine göre değişik davranışlar sergilerler. Başarılı olmak, yapılmayanı yapmak veya keşfetmek ödül kazanmaktan daha önemlidir. Başarısız olmaktadır bir o kadar korku duyarlar. Özellikle yönetici atamada ya da takıma belirli işlere, görevlere uygun olanları atamada yardımcı olur. Başarı ihtiyacı yüksek olanlara önemli projeler verilebilir veya yüksek performans ve kalite gerektiren işlere güç kazanma ihtiyacı yüksek kişiler atanabilir.

2.3.1.4 Alderfer'in ERG kuramı. ERG kuramı, organizasyonun içindeki insan ihtiyaçlarını tesise çalışır. Bir çeşit Maslow kuramının iş örgütlerine uyarlanmış biçimidir. Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını basitleşerek geliştirdiği bir motivasyon kuramıdır. ERG kuramında Maslow kuramında olduğu gibi, önce alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmelidir. Ancak; Alderfer' in ERG yaklaşımı Maslow'un beş ihtiyaçlar kategorisini üç kategoride toplamaktadır. Bunlar;

- Var olma (Existence) ihtiyacı (E),
- Aidiyet-İlişki kurma-beraber olma (Relatedness) ihtiyacı(R),
- Gelişme (Growth) ihtiyacı (G).

Maslow'a kuramında ihtiyaçlar hiyerarşik iken bu kuramda ihtiyaçlar hiyerarşik değil, somutluk durumuna göre sıralanmıştır. Alderfer böylece Maslow'un en büyük problemlerinden bir tanesini bertaraf etmiştir. ERG kuramına göre, daha az somut amaçları elde edemeyenler, daha somut amaçlara yönelirler. Yani bir üst sıradaki gereksinimi karşılamak güç olduğunda, bir alt düzeydeki gereksinimlere yönel inecektir. Ayrıca bireyin tüm ihtiyaçları kişisel ve çevresel özelliklerine göre bireyde değişik yoğunluklarda bulunabilir.

2.3.2 Performans ve iş tatmini ilişkisine yönelik kuramlar (Süreç-Bekleyiş kuramları). Motivasyon ve iş doyumunu ilişkisine yönelik kuramlar (klasik-kapsam kuramları) daha çok bireylerin ihtiyaçlarıyla bu ihtiyaçları karşılamak için sahip oldukları güdülerle ilgili kuramlardır. İnsanın içgüdüleri ve bu içgüdüleri doğuran etmenler üzerinde durmaktadır. Bireylerin ihtiyaçlarını nasıl karşılayacakları konusunda fikirler üretmemektedir. Motivasyon sadece ihtiyaçlar ve bunları ortaya çıkaran etmenler üzerinde değil, aynı zamanda, bu ihtiyaçları nasıl elde edilecekleri ve bireylerin nasıl bir davranışta bulunacaklarını da içermektedir. Süreç kuramları altında toplanan motivasyon kuramları kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Yani, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması nasıl sağlanabilir, sorusu süreç kuramlarının cevaplamaya çalıştığı temel sorundur. Süreç kuramlarına göre gereksinimler bireyi davranışa sevkeden faktörlerden sadece birisidir. Literatürde bu bölümle ilgili çok sayıda kuramlar vardır, ancak genelde çalışmalar beş kuram üzerinde yoğunlaşmıştır.

2.3.2.1 Victor Vroom'un bekleyiş kuramı. İş ile ilgili ödüller kişiler için belirli bir değer taşır. Ancak sarf ettikleri gayret ile işi başarma ve ödül elde etme konusu belirli bekleyişe sahiptirler. Vroom insanların iş koşulları içerisindeki davranışlarının tahmin edilmesi veya ortaya konulması üzerine yoğunlaşmıştır. İnsanların belli şartlar altındaki davranışlarının hesaplanabilir bir bekleme değeri vardır. Bu beklenen değerın büyüklüğü de kişiyi o amaç uğrunda hareket ettiren gücün büyüklüğüne eşittir. Vroom'un bütün çalışmaları bir var sayıma dayanmaktadır. Eğer bu varsayım kabul edilmezse yapılan çalışmalar da bilimsel olmaz. Çünkü bilimsellik rasyonelliktir ve bu olmazsa her şey kaos ortamında

rastlantısal olarak gerçekleşir. Bireyler çalışırken davranışlarını bilinçli ve rasyonel seçmektedirler varsayımı önemli bir varsayımdır. Olaylar arasında sebep-sonuç ilişkisi vardır ve bu da rastlantıyı ortadan kaldırır. Bir birey karşılaştığı olaylar karşısında bir tepki verir ve bu tepki başka bir bireyin aynı olaylara verdiği tepkiyle benzerlik gösterir.

Vroom'un Beklenti Teorisi'ne göre motivasyon üç unsurdan oluşan bir fonksiyondur. Bunlar; beklenti, değer ve araçsallıktır. Bir insanın faaliyette bulunma gücü, bütün sonuç veya amaçların değeriyle bu sonuç veya amaçların gerçekleşebilme ihtimallerinin çarpımlarının toplamına eşittir.

$$G = \Sigma(B \times V)$$

$$G = \text{Güç}$$

B=Beklenti(0 ile +1 arasında değer=ihtimal, kişinin algıladığı bir olasılığı ifade eder.)

V=Valence(-1 ile +1 arasında değer=kişinin gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulanma derecesi)

Araçsallık ise; ödüle göre motive olan kişinin algıladığı bir olasılığı ifade eder.

Victor Vroom'a göre bir kişinin belirli bir iş için gayret sarf etmesi iki faktöre bağlıdır. Kişinin ödülü arzulanma derecesi ve bekleyiş,

$$\text{Motivasyon} = \text{Valence} \times \text{Bekleyiş}$$

2.3.2.2 Lawler ve Porter'in sonuçsal şartlandırma kuramı. Bu kuram bazı ilaveler yapılarak Vroom'un modelini esas almaktadır. Gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans belirli bir ödülle ödüllendirilecektir. Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyum verebilmesi için çalışanların bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin olması ve örgütte dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Belirli bir ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilip, arzu edilmeyen davranışlar zayıflatılabilir. Bu modelin ilk bölümü Vroom modelinin aynıdır. Yani kişinin motive olma derecesi Valens ve bekleyiş tarafından etkilenmektedir. Ancak Lawler ve Porter'a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmayabilir. Porter ve Lawler, Vroom'un beklenti teorisini bireylerin yetenekleri ve bilgi seviyeleri üzerinde durmadığı için daha da geliştirmişlerdir. Değerliliğin belirlenmesi, çaba ile motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile ilgili olarak iki tane düşünce geliştirmişlerdir. Birincisi; Bireyler, yaptıkları işler için gerekli olan bir takım özelliklere veya yeteneklere sahip olmayabilirler. İkincisi; Bireyler, yaptıkları işler hakkında yeterli bilgiye sahip olmayabilirler. Oysa çabanın

performansa dönüşmesi bu iki özelliğin bireyde yer alması ile mümkün olmaktadır. Aksi halde, ne kadar çaba gösterirseniz gösterin, bu çabalar performansa dönüşmeyecektir.

Lawler ve Porter kuramı örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimseler olabileceği gibi yüksek başarılı ve aradığı bulmuş kimselerin olabileceğini aynı zamanda yüksek başarılı fakat bekleyişlerine uygun biçimde ödüllendirilmemiş çalışanların olabileceğini de vurgulamaktadır. Lawler ve Porter kuramı, çalışanların motivasyonu ile başarı-doyum ilişkisinin açıklanması konusunda önemli katkılar sağlamıştır. Çalışanlar tarafından hangi ödüllerin arzulandığının ve bu ödüllere ulaştıracak çabanın açıkça belirtilmesi, çalışanların beklenen sonuçları elde edebilecekleri bir bilgi ve yetenek seviyesine ulaştırılmaları, ödüllerin mantıklı ve ödül biçiminde dağıtılmasına özen gösterilmesi gerekliliği bu model tarafından vurgulanmaktadır.

Bu modeli motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yöneticiler şu hususlara dikkat etmelidir;

—Personel, kendilerinden beklenen performansa göre eğitim ve yetiştirilmeye tabi tutulmalıdır,

—Rol çatışması mümkün olduğu kadar azaltılmalıdır,

—Personelin fiilen aldığı, ödül tutarından çok aynı düzeyde performans gösteren meslektaşların aldığı ödül düzeyine dikkat ettiği hatırlanmalıdır,

—Kişilerin içsel ve dışsal ödül türlerine farklı önem verdikleri bilinmelidir,

—Son olarakta sürekli bir kontrol ile personelin performans, ödül ve aralarındaki ilişkileri konusunda anlayışı izlenmeli ve elde edilen bulgulara göre modelin işleyişinde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

2.3.2.3 J. Stacy Adams'ın eşitlik kuramı. Çalışanlar kendi gayret ve elde ettikleri sonuçları başkalarınınki ile karşılaştırır. Çalışanlar sadece ihtiyaçlarının doyurulması değil, aynı zamanda verdikleri emeğin karşılama sürecinin adil olmasını isterler. Her çalışan kendisini, kendisine eşit emek sarf eden çalışanla kıyaslar ve eşitlik ilkesini uygular.

J.S. Adams, General Electric firmasında yaptığı araştırmalar sonucunda, ödül adaletinin çalışanları sürekli güdüleyerek teşvik etmek bakımından önemli bir araç olduğuna değinmiştir. Araştırmasında bireylerin kendilerine verilen ödülleri daima karşılaştırdıklarını ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselere ne oranda eşit olduğunu belirlemeye çalıştıklarını saptamıştır. Bireyin iş

başarısı ve doyum derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliğe bağlıdır.

Eşitlik kuramının dört temel kavramı vardır. Bu kavramlar şunlardır;

—Kişi: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi,

—Diğer Kişi: Ödül ve katkı anlamında karşılaştırma yapılan kişi,

—Ödüller: Kişinin çalışması karşılığı elde ettiği, ücret yan ödemeler, statü, tanıma, iyi çalışma koşulları gibi ödüller,

—Katkılar: Kişinin işine taşıdığı eğitim, zekâ, deneyim, yetenek emek gibi özellikler.

Adams'a göre birey kendisinin sarf ettiği gayret karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuçlar ile karşılaştırması sonucu eğer farklı bir durum varsa o zaman birey eşitsizliği ortadan kaldırmak için çalışacaktır. Bu durumda davranışın yönü algılanan eşitsizliğin derecesine, bireyin olanaklarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olacaktır. Bunlar, sarf edilen gayretin değiştirilmesi, sonucunun değiştirilmesi, gayret ve sonuç tanımlarının mantiki tanımlarının değiştirilmesi, böylece eşitsizliğin azaltılması, işi terk etme, başkalarını sarf ettikleri gayretleri azaltmaya zorlama, karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme şeklinde olabilecektir. Çalışan eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı anda huzura kavuşacaktır. Bu kuramda amaç, ödül adaletinde daima bir eşitlik ve denge aranmalıdır.

2.3.2.4 Locke'un amaç kuramı. Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerinde belirleyecektir. Bu teoriye göre bireyin performans düzeyi yapmak istediğini başarma isteğine göre değişir. Erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranladaha fazla motivasyon gösterecektir. Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır. Belirli amaçlara sahip olmak performansı artırmakta, kendileri için yüksek düzeyde amaç belirleyen insanlar daha fazla çaba göstermekte ve işlerini daha iyi yapmaktadırlar.

Bu kuram her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi, amaç belirleme ve hareketlerinde her zaman rasyonel davranmaz, çoğu kez bilinçsiz, fazla düşünme ve yargılamada bulunmadan bir amaç seçer ve harekete geçer. Bu teoriye göre motivasyonu sağlayan amaçlar şu özelliklere sahip olmalıdır.

Amaçlar açık olmalı, en iyisini yapmak gibi genel ifadeler içermemelidir. Motivasyonun sağlanabilmesi için amaçların gerçekleştirilebilecekleri kabullenmelidir. Amaçlar zor fakat amaca ulaşılması istenilen kişilerin bilgisi ve becerisi kapsamında olmalıdır. Sonuçlarla ilgili geri bildirim sağlanmalıdır.

2.3.2.5 Skinner'in davranışı koşullandırma kuramı. Davranış bilimci B.F. Skinner, insan davranışının nedenlerini ihtiyaç gibi içsel faktörler yerine, doğrudan doğruya dışsal faktörlere bağlanmış ve hayvanlar üzerinde gerçekleştirdiği deneyler sonucunda Edimsel Koşullandırma Teorisini geliştirmiştir. Ödüllendirilen davranış tekrarlanır kuralına dayanan bu teoride, istenen davranışın ortaya çıkma olasılığını artıran her türlü uyarıcıya pekiştiren adı verilir Kendiliğinden ortaya çıkmayan bir davranışı, pekiştirenler yardımıyla gerçekleştirmek Skinner'in teorisinin temelini oluşturur. Çevre tarafından benimsenen ve ödüllendiren davranışlar tekrar edilmekte, çevrenin benimsemediği ve cezalandırdığı davranışlar ise tekrar edilmemektedir. Bir davranışın kaynakları ya da onu ortaya çıkaran nedenler üzerinde durmaktansa davranışın sonuçları veya bireye kazandırdığı değerler önemli olmaktadır. Koşullandırma kavramının biri klasik koşullandırma, diğeri sonuçsal koşullandırma olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır.

Klasik koşullandırma Ivan Pavlov'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu tip koşullandırma da davranışlar belirli uyarılar tarafından harekete geçirilmektedir.

Sonuçsal koşullandırmada ise olumsuzluk ve cezalandırma sonucunun davranışın tekrarlanmamasına, ödüllendirme sonucunun ise davranışın tekrarlanmasına yol açacağını ileri sürmektedir. Motivasyon kuramı olarak ele alınan sonuçsal koşullandırma türünün ana fikri, davranışların karşılaşılan sonuçlar tarafından koşullandığı varsayımdır. Sonuçsal şartlandırma yaklaşımını bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yönetici şu hususlara dikkat etmelidir.

- Örgüt açısından arzu edilen ve edilmeyen davranışlar açık ve seçik olarak belirlenmelidir. Bu davranışlar personele duyurulmalıdır,
- Mümkün olan her fırsatta ödüllendirme kullanılmalıdır,
- Davranışlara hemen karşılık verilmelidir,

Araya girecek uzun bir zaman süresi sonucun davranışlar üzerindeki etkisini azaltabilir.

2.4 İş Doyumsuzluğunu Etkileyen Faktörler

İş görenlerin yaptıkları işten duydukları hoşnutsuzluğu ifade eden iş doyumsuzluğu kavramı işle ilgili her çeşit şartlara yönelik olarak geliştirilen olumsuz tutumu açıklamaktadır. Bu durumda, kişinin işle ilgili durum ve şartlara karşı olumsuz bir tutum geliştirmesi iş doyumsuzluğu, diğer taraftan kişinin işini, iş arkadaşlarını, iş ortamını sevmesi başka bir ifade ile işi ile ilgili olumlu bir tutum geliştirmesi ise iş doyumunu ile ilgili bir durum ortaya çıkarmaktadır.

İş doyumunu, en genel anlamda, bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilir (Toker, 2007). İş doyumunu sonuçları, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Örgütler açısından iş doyumunu her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Akıncı, 2002).

Tütüncü' ye göre (2000), Çalışanlar bir işe girdiklerinde işyerinin kendisine sağlayacağı koşullara ilişkin birçok konuda sözlü ve yazılı anlaşmaya varmakta ve buna göre de iş sözleşmesi imzalamaktadırlar. Ancak anlaşmalarda yer almamasına rağmen, çalışanın işten beklentilerini işyerinin de çalışandan beklentilerini ortaya koyan psikolojik anlaşmalar vardır. Psikolojik anlaşmalara göre bireyin isteklerinin ya da beklentilerinin karşılanmadığını hissetmesi halinde, işine ve işyerine karşı negatif tutumlar geliştirmesi söz konusu olabilmektedir. Burada, çalışanların iş doyumunu ile ilgili duygularının gelişmesinde elde ettikleri ile beklentilerinin birbiri ile örtüşmesi etkilidir diyebiliriz.

İş doyumunu, İş yaşamının kalitesini belirleyen etkenler arasında da önemli bir yere sahiptir. İş doyumunu yüksek olan bireyler, olumlu özelliklerini öne çıkararak yaptıkları işi benimsemiş ve işle özdeşleşmiş bireylerdir. Fakat yaptıkları iş ile ilgili olumsuz duygu ve tutum içindeki çalışanlar iş stresi yaşayabilmektedirler. İş doyumunu etkileyen faktörlerde sonuçları da kişiden kişiye değişebildiği için farklı durumlar ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların, işten algıladıkları iş doyumunu duygusu da farklı olmaktadır. Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde veya kurumda geçiren çalışanın doyum düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunun yüksek olmasının çalışanın mutluluğuna katkıda bulunduğu çalışan, düşük olmasının ise, çalışanın işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı varsayılır (Akıncı, 2002).

İş doyumunun gelişmesinde işyerinin çalışanlarına sunduğu örgütsel olanaklar bir anlamda belirleyici olmaktadır (Baysal, 1981). Ancak, çalışanlara gerekli örgütsel olanakların sağlanması iş doyumunu yaratılacağı garantisini vermemektedir. Çünkü her bir çalışanın sahip olduğu kişisel özellikler birbirinden farklıdır. Kişinin aldığı eğitim, iş deneyimi, sosyal çevresi gibi faktörler işe ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri şekillendirmekte ve tutum geliştirilmesinde etkileyici olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu ya da doyumsuzluğuna neden olan faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Bu faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir (Lam,1995; akt.Aşık, 2010).

2.4.1 Bireysel faktörler. İş doyumunu ya da doyumsuzluğunun belirginleşmesinde önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan gelen çeşitli özellikleriyle birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. İş doyumunu ya da doyumsuzluğu kişinin bir duygusal durumudur. Buna göre, kişiye özgü olan yaş, cinsiyet, eğitim ve tecrübe ile ekonomik ve sosyal statü, yetişme tarzı, aile yapısı, genel kültür vb. gibi bireysel niteliklere bağlı olarak; algıların, yargıların ve dolayısıyla iş doyumunu veya doyumsuzluğu olmasında etkili farklılıkların olduğunu dikkate almak gerekir. Bu faktörleri şöyle sıralanabilir;

2.4.1.1 Yaş. Yapılan araştırmalarda, yaşın artması ile birlikte çalışanın deneyimleri de artmakta ve buna bağlı olarak iş doyum düzeyinde bir artış görülmektedir. Çünkü yaşının ilerlemesi yaşam ve işle ilgili beklentilerinin bir çoğunun gerçekleştirilmiş olmasıyla iş doyum düzeyleri de yaşın artmasına paralel bir artış gösterdiği ifade edilmektedir. Ancak, emekliliği yaklaşan çalışanların iş doyumunda azalma olduğu, bunun ise kişinin işten ayrıldığında ne yapacağı endişesinden kaynaklandığı belirtilmektedir. Bazı araştırmalarda ise işin özelliğine göre tam tersi bir durumda oluşmaktadır. Yaşı büyük çalışanlar gençlere göre teknolojideki gelişmelere daha zor uyum sağlaması ve değişime direnç göstermesi iş doyumunu azaltmaktadır. Ayrıca teknolojideki değişiklikler, üretim ve performans ölçümleri ve aşırı iş yüküde işte doyumsuzluk yaşamasına neden olmaktadır.

Yaş, iş doyumunu belirlemede diğer faktörlerden daha fazla bir etkiye sahiptir (Örücü ve Esenkal, 2005). Yapılan araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkmıştır. Araştırmalardan elde edilen sonuçlar genellikle iş doyumunun yaş ilerledikçe artış gösterdiği ilişkisine dayanmaktadır. Yani yaş arttıkça doyum artmaktadır (Özmen vd., 1991; Günbayı, 2000; Çetinkanat, 2000; Keskin ve Karaman, 2002; Solmuş, 2004; Yılmaz ve Işık, 2004; Toker, 2007).

Yaşı fazla olan çalışanlar genç çalışanlardan daha fazla iş doyumuna sahip olmalarının nedeni iş deneyimiyle iş uyumunun artması, yaşı fazla olan çalışanların genç çalışanlardan daha fazla yetkiye ve daha az beklentilere sahip olmalarıdır. Çalışanlar işte tecrübe ve beceri sağladıkça iş performansı artmakta ve iş doyumunu üzerindeki olumlu etki göstermektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Yaşça daha büyük olan çalışanlar açısından, kariyer beklentilerinin çoğunlukla karşılanmış olması, ücretin yüksek düzeyde olması, işletmede uzun süredir bulunuyor olması, örgütte yüksek kademe ve sorumluluk almış olmasıdır. Veya beklentilerin daha az olması, kendine olan güvenin veya tecrübenin fazla olması gibi nedenlerle iş doyumunu daha yüksek seviyelerde olabilmektedir (Çarıkçı, 2000; Özkalp, 2001; Tınaz, 2005). Ayrıca çalışanların yaşla birlikte iş streslerinin azalması, daha hoşgörülü ve anlayışlı davranmaları, elde ettikleri deneyim sayesinde sorunlarla baş edebilmeleri iş doyumunsuzluğunda olumlu bir durumdur. Genç olanların ise meslekte hiyerarşik düzen içinde daha çok rutin işler yapması ve sisteme ayak uydurmakta daha çok sorun yaşamaları iş doyumunu ve yaş arasında pozitif doğrulukta ilişki oluşturmaktadır (Keser, 2006).

Diğer bir görüşe göre ise; iş doyumunu ile yaş arasındaki erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda yüksek bir iş doyumunu sergilenmesi söz konusu olmaktadır (Keser, 2006). Herzberg'in ortaya koyduğu bu modelde, bireylerin çalışmaya başladıkları 20'li yaşlarda doyum düzeyinin önemli ölçüde yüksek olduğu, yirmili yaşların sonlarında ya da 30'lu yaşların başlarında doyum düzeyinin düştüğü ve nihayet 30'lu yaşların sonlarında tekrar yükseldiği belirtilmektedir. Bu görüşe göre birey yeni bir işe girdiğinde, işe girmenin verdiği pozitif bir duyguyla doyum düzeyi yüksektir. Ancak zamanla gerek beklentilerine cevap bulamaması, gerekse içinde bulunduğu koşulların monotonlaşmasına bağlı olarak doyum düzeyi düşebilmektedir. Bu süreçteki bireyin doyumunsuzluğunu yenmek için gerçekleştireceği uğraşlar, doyum düzeyinin tekrar yükselmesini sağlayacaktır. Yaşın ilerlemesi iş değiştirme becerisinin azalmasına, mevcut durumu kabullenir hale gelme ve gelecek beklentisindeki gerçekleşen bir takım kısıtlamalar, bireyin ilerleyen yaşlarda doyum düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır (Solmuş, 2004; Keser, 2006).

Bir başka görüşte yaş ve iş doyumunu belirli bir yaşa kadar doğrusal artış göstermekte ve daha sonra düşüşe geçmektedir (Güven vd., 2005; Keser, 2006). Burada, promosyonların azalmasıyla birlikte emeklilik gerçeğiyle yüzleşme gibi

faktörlerin etkisiyle iş doyumunun azalma eğilimi gösterdiği görülmektedir (Solmuş, 2004). Araştırmalar genellikle yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yaş ilerledikçe işten alınan doyum da artmaktadır ki bunu deneyim artıkça uyumunda artması olarak açıklamak mümkündür. Araştırmalar genç çalışanların ise yaşlı çalışana oranla daha düşük iş doyumunu düzeyine sahip olduğunu, iş doyumunun yükselen düzeyini zamanla genel yaşam koşullarının düzelmesine bağlamaktadır. İş doyumunun düşmesini ise kişinin sağlığının bozulması ve kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme yollarının azalmasına bağlanmaktadır.

2.4.1.2 Cinsiyet. İş doyumunu en fazla etkileyen kişisel özelliklerden birisi de cinsiyet faktörüdür (Çarıkçı, 2000; Çarıkçı ve Oksay, 2004; Özdevecioğlu, 2003). Yapılan araştırmalarda bireyin kadın ya da erkek olmasının iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir (Çarıkçı, 2000; Yılmaz ve Işık, 2004; Ünal ve Sığırı, 2006).

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan bir kısmı bunların arasında belirgin bir ilişki olmadığını şeklinedir (İncir, 1990; Günbayı, 2000; Özkalp, 2001; Toker, 2007). Bazı araştırmalar ise toplumlarda kadınlara yönelik iş ve aile stresi, rol çatışması, hukuksal normlar, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılardan ya da erkek çalışanlara yönelik insan kaynakları politikalarından dolayı kadınların çalışması hoş karşılanmamaktadır. Bu nedenle erkeklerin iş doyumlarının kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda bulunmaları ve üst kademelerde (yönetici/denetleyici) daha fazla yer almalarından dolayı kadınlardan daha yüksek olduğudur (Keser, 2006b). Bazı araştırmalarda ise kadın çalışanların iş doyumlarının erkek çalışanlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Kirel, 1999; Hançer & George, 2003).

Bazı araştırmalar erkeklerin iş doyumunun kadınlara göre daha yüksek olmasını işte arzuladıklarına ulaşma istekleri ve kariyer düşkünlüğünün daha kuvvetli olması olarak belirtmektedirler. Kadınların iş yaşamları dışında birtakım sorumlulukları (bebek bakımı ve ev işleri gibi) ve kaygılarında performanslarını, başarı düzeylerini etkilediği, kendilerini geliştirebilmeleri için işle ilgili süreçlere odaklanmalarını zorlaştırdığından iş doyumsuzluğu yaratacağı ifade edilmektedir. Ayrıca; kadınların iş ve aile yaşamları arasındaki çatışmayı erkeklerden daha derin şekilde hissetmeleri ve kendilerine erkeklerden daha az ücret ödenen işlerde çalışıyor olmaları da iş doyumsuzluğu yaratmaktadır (Solmuş, 2004).

Bazı araştırmalarda da, kadın ve erkeklerin aynı iş özelliklerini eşit çekicilikte bulmaları durumuna karşın kadınların daha az beklentilere ve erkeklerden daha çok

iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Kırel, 1999; Çarıkçı, 2000; Özdevecioğlu, 2003). Centres ve Bugental yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre; kadın çalışanlar, işin sosyal yönlerinedaha fazla değer verirken, erkek çalışanlar kendilerini gösterebilme fırsatı yaratmak ve kullanmakta daha istekli davrandıkları belirtilmektedir. Bu durum çalışanların iş doyumunu ve doyumsuzluğu üzerinde etki yapmakta ayrıca çalışanların erkek ya da kadın olmaları da çalıştıkları işe bağlı olarak beklentilerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Ergeneli vd., 2001).

Kadın çalışanların, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkin beklentilerinin az olması dolayısıyla aynı şartlardaki erkek çalışanlardandaha kolay iş doyumunu sağladıkları görülmektedir (İncir, 1990). Buna göre iş doyumundaki farklılıklar cinsiyetten daha çok beklentilerle ilgili olmaktadır. Çünkü kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıklar beklentilerinde farklı olmasına yol açmakta bu da beraberinde farklı doyum kaynak ve düzeylerini getirmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004). Örneğin; kadınlar iş yerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken erkekler ücret, kariyer ve ilerleme fırsatları, iş güvencesi gibi konulara daha çok itibar etmektedirler (İncir, 1990; Kırel, 1999; Günbayı, 2000; Çarıkçı, 2000; Çetinkanat, 2000). Yapılan araştırmalar, cinsiyet faktörünün iş doyumunda önemli bir etken olduğunu ve kadınların erkeklere göre daha tatminkâr olduğunu göstereceği sonuçta iş doyumunun, kadın erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir (Kırel, 1999).

2.4.1.3 Eğitim seviyesi. Eğitim seviyesi, çalışanların eğitim kurumlarından hangi türde ve ne kadar yararlandığı gösteren bir değişkendir. Çalışanların bilgi ve uzmanlıkları dışında dünyayı algılama şekillerinide değiştirmektedir. Bu nedenle eğitim iş doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biridir (Öztürk, 2001). Eğitim seviyesi iş hayatına bakışı ve çalışma yaşamında beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir (Keser, 2006a). Eğitim seviyesi çalışanın işini daha iyi kavraması ve başarılı olmasını sağlaması bakımından iş doyum derecesini etkileyebilen bir yapıya sahiptir (İncir, 1990). Eğitim, kişinin öğrenimi sonucu elde ettiği bilgilerinin uygulamaya dönüştürmesini sağlayacak davranış değişikliğini meydana getiren ve amaçları saptanmış planlı bir etkinliktir (Tınaz, 2005).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle eğitim seviyesinin yükseldikçe iş doyumunda yüksek olduğu görülmektedir. Ancak eğitim seviyesi yüksek

olmasına rağmen kişi yeterliliklerinden daha fazla beklentilerin olması durumunda oluşan stres ve endişe ile iş doyumunda düşme görülebilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek insanların genel olarak istedikleri türde ve üst düzey işlerde çalıştıkları buna karşın eğitim düzeyi düşükçe insanların sahip oldukları yeterliliklere göre pozisyonlarının düşük ve beklentilerinin yüksek olması iş doyumsuzluğunu da beraberinde getirmektedir (Baştemur, 2006; Çetinkanat, 2000; Kömürçüoğlu, 2003; Sevimli ve İşcan, 2005; Özdemir, 2006).

Bazı araştırmacılara göre ise eğitim düzeyi arttıkça daha yüksek örgütsel beklentilerin olması sonucu iş doyumunda düşme görülmektedir (Keskin ve Karaman, 2002; Toker, 2007; İncir, 1990). Bu nedenle eğitim seviyesi ile iş doyumunda net bir ilişki ortaya çıkmamaktadır. Genel olarak eğitim seviyesinin artmasıyla daha iyi iş olanakları ve yüksek ücret sağlanabildiği için iş doyumunda artmaktadır. Ancak eğitim seviyesi düşük çalışanların işini koruma düşüncesi ile daha mütevazî beklentilerinin olması iş doyum düzeyinin artmasına neden olmaktadır (Keser, 2006a). Bazen eğitim seviyesi yüksek çalışanların özellikle ücret gibi bazı beklentilerinin yüksek olması durumunda iş doyumsuzluğu görülmesine karşın örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve fazla ücret almaları iş doyumlarını da yükselmektedir. Sonuçta eğitim, zekâ, yaş, mesleki konum ve ücret gibi değişkenler birbirinden soyutlanamadığı için çalışma şartları, işin niteliğine ve iş güvencesine göre bir belirsizlik durumu da söz konusu olmaktadır.

2.4.1.4 Medeni durum. İş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, evlilikten alınan doyumun, iş doyumunu etkileyen değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir. Evlilik ile birlikte bireyin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş hayatı onun için önem taşımaya başlamaktadır. Bu nedenle evli kişiler daha düzenli olabilmektedirler (Özkalp, 2001). Evlilik, kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, iş doyum düzeyini arttırmaktadır (Keser, 2006b).

Yapılan araştırmalarda evli çalışanların genel iş doyumlarının bekârlara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmalar, evli olan çalışanların bekâr olanlara kıyasla daha çok doyum sağladıkları için daha az devamsızlık ve daha az işten ayrılma olduğunu göstermektedir. Boşanmış olanlar, dullar ve evlilik dışı beraber yaşayanların iş verimliliği ve doyumunda ise düşüş olduğu görülmektedir (Çetinkanat, 2000; Keskin ve Karaman, 2002; Yılmaz ve Işık, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005).

2.4.1.5 Zekâ. Tek başına zekâ düzeyi ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmakla beraber, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından, zekânın iş doyumunun sağlanmasında önemli bir faktör olduğu gözlenmiştir (İmamoğlu, 2004). Araştırmalar, zekâ düzeyindeki farklılıkların işe karşı olan tutumları etkilediği gibi iş düzeyinden de etkilendiğini kabul ederek, iş doyumunun zekâ birlikte değişik etkilenmekte olduğunu göstermiştir. Fazla beceri gerektiren işlerde, iş doyumunu olan çalışan sayısı fazla olurken rutin işlerde bu sayı daha azalmaktadır. Çünkü düşük ve yüksek zekâ düzeyindeki çalışanların iş doyumunu durumlarına bakıldığında, zekâ düzeyi iyi olan grupta daha fazla iş doyumunu olan çalışanın yer aldığı görülmektedir (Silah, 2001).

2.4.1.6 Çalışanın performansı. Bir işin üstesinden gelmek ya da bir kimsenin üzerine düşen görevi etkin bir biçimde tamamlaması anlamına gelmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). İş, ücret için mal ve hizmet üretiminde sürekli istihdam demektir. İstihdamın işin sürekli olması, mal ve hizmet üretimiyle sonuçlanması ve ücret için gerçekleştirilmesidir. İş kavramı ise bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret karşılığında bireyin başkaları için değerli, mal ve hizmetler ürettiği, amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2001). Çalışanın performansı ise kişinin işte yüksek performans göstermesi halinde işyeri tarafından ödüllendirilerek yüksek iş doyumuna ulaşması ve daha yüksek performans gösterme eğilimi içine girmesi veya çalışanın işinden doyum elde etmesiyle iş performansını sürekli artırmaya çalışmasıdır. Ancak çalışanın performansının maddi veya manevi olarak karşılık görmemesi halinde ise iş doyumsuzluğu ve zamanla da performansta düşme eğilimi gösterebilmektedir. Yoğun rekabetin yaşandığı dünya piyasalarında işletmelerin varlığı ve rekabeti için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanarak genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişken kaynaklarından çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans göstererek verimli bir şekilde çalışabilmeleri onların işlerinden elde ettiği doyuma bağlıdır (Erdil vd., 2004).

2.4.1.7 Çalışanın işteki pozisyonu (Statü). Statü, bir kimseye toplumda başkalarının affettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir değere için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir çünkü gerçek bir statüye sahip kimse bunun karşılığında gerek iş arkadaşlarından gerekse iş dışındaki kimselerden saygı görür. Yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilme

çalışılan mevki ne olursa olsun neredeyse her kişi için değerli bir doyum duygusu yaratır (Eren, 2004). Statü kazanılmasında işveren ve yöneticinin davranış ve tutumlarının rolü önemlidir. Çalışanın görevi ve başarısını başkaları yanında açıklamak, kişilerin sosyal statüsünü büyük ölçüde sürdürecektir hediye veya takdirnameleri özel toplantılar düzenleyerek herkesin gözü önünde vermek veya bunları basın yoluyla kamuoyuna duyurmak saygı ve statünün kazanılma yollarından bazılarıdır (Kartal, 2006).

Çalışanın üstlendiği rol ya da sorumluluk ve işyerindeki iletişim biçiminde iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan bir araştırmalarda uzun süre çalışan yöneticilerin, daha az çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Mesleki düzey yükseldikçe, doyum düzeyi de yükselmektedir. Farklı mesleki düzeylerde farklı ihtiyaçların doyumunu sağlandığına yönelik bazı araştırmalar vardır. Örneğin yüksek statülü işlerde çalışan kişilerin, işlerinde daha düşük konumlarda bulunanlardan daha fazla benlik doyumunu sağladıkları bulunmuştur (Özcan, 2006). Ayrıca basamaksal yapıdaki organizasyonlarda üst düzeyde olanların alt düzeyde olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu da görülmektedir. Çünkü üst düzeydeki çalışanlar daha yüksek ücretli ve kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışıyordur (Yıldırım, 2007).

2.4.1.8 Çalışanın işe uygunluğu. İşle ilgili beceriler sonradan kazandırılabilir ve yetkinlikler geliştirilebilir. Fakat duygusal olgunluğu yeterli olmayan ve kendisini geliştiremeyen çalışanlar, ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar getirir (Baltaş, 2000). Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan çalışanlar, azimli ve sebatkâr oldukları için iş doyumunu yüksektir. Greenberg ve Baron, (1997) işin kişilik özelliklerine ve yeteneklerine uyduğu zaman iş doyumunun gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Birey kendi kişilik özelliklerini ve yeteneklerini işiyle uyumlaştırdığı zaman işinden doyum sağlamakta ve verimliliği artmaktadır. Yapılan araştırmalarda kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Greenberg & Baron, 1997).

2.4.1.9 Çalışanın psiko-sosyal özellikleri. İş doyumuna çalışanın psiko-sosyal özelliklerinin etkisi olduğu görülmektedir. Psiko-sosyal güdüleme araçları; çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemi, psikolojik güvence ve sosyal uğraşlar olarak düşünülebilir (Bingöl, 1998). Psiko-Sosyal güdüleme araçları çalışanın davranışlarını etkileyen önemli etmenlerdir. Psikolojik doyumlar (takdir edilme, değer verilme, sosyal prestij, iş

yapmanın verdiği mutluluk vb.); soyut ve manevi duygulardır. Genellikle doyumsuzluğun nedeni olarak maddî çıkarlar gösterilir. Ancak güdüleme konusunda yetersiz bilgi ve tecrübeye sahip yöneticiler psikolojik ihtiyaçları anlamakta güçlük çekerler, bu tür ihtiyaçlar bu yöneticilere saçma da gelebilir. Bu tür yöneticilerin parayı insan ihtiyaçlarını tamamıyla doyuran bir etmen olarak görmesi doğru değildir (Eren, 2001). Önemli görülen psiko-sosyal güdüleme araçları kısaca;

Güven duygusu: Örgütlerin çalışanlarını her türlü riske karşı koruması ve geleceğini garantiye alması, çalışanın neyi, nasıl yapacağını, kiminle çalışacağını ve ne kadar başarı elde edebileceğini bilerek çalışması güven duygusunu büyük oranda artıracaktır. Güven duygusunu astlarına kazandıracak olan ise yöneticilerdir. Yöneticiler, çalışanlara rehberlik yaparak, destek olarak, takdir ederek ve değer vererek güven duygusu oluşturabilir (Eren, 2001).

Sosyal statü: Bir kimseye toplumda başkalarının verdiği değerlerden oluşur. Gerçek bir statü daha çok saygı ile birlikte bulunur. Yapılan işin takdir edilmesi ve nitelikli bir çalışan olarak kabul görmek her çalışan için bir doyum duygusu yaratır. (Eren, 2001).

Sosyal katılım: Bireyler birtakım gereksinimleri için çeşitli sosyal gruplara katılmaya çalışır. İnsanlarla etkileşim içinde olmak, dostluk ve arkadaşlık kurmak vb. bir gruba ait olma ihtiyacının karşılanması açısından önemlidir. Bir gruba ait olma duygusu, bireyin kendisini güvencede hissetmesiyle birlikte, bireyin tanınma ve statü kazanma ihtiyacını da karşılar (Özbek, 1998).

Psiko-sosyal motivasyon uygulamaları, ekonomik motivasyon uygulamalarını tamamlayan ve çalışanların psikososyal ihtiyaçları göre planlanan uygulamalardır. Öneri sistemi, bağımsız çalışma olanakları, İşletmenin başarısından sorumlu tutma, yapılan işin takdir edilmesi, övgü, teşekkür, sembolik ve gurur verici ödüller, hediyeler, başarı sahiplerinin tanıtılması, özel yaşama saygı, sosyal uğraşlar, değer ve statü sağlanması gibi uygulamalar birçok işletmenin kullandığı psiko-sosyal motivasyon yöntemlerindedir.

2.4.1.9.1 Çalışanın kişilik yapısı. Kişilik; bireye özgü, benzersiz ve çok değişken olmayan, belirli bir konuda bireyin sergilediği davranışlar, düşünceler ve duyguların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kişilik bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Genel olarak kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991). Kişilik, insanların önemli bireysel özelliklerini yansıtır, buna göre seçimler

yapmasını sağlar. Kişilik özellikleri genel olarak pek fazla değişmez ancak örgüt içindeki davranışlarda kendisini gösterir. Bu nedenle çalışanın sıkıntıları, istekleri veya keskinleşmiş eğilimleri tespit edilerek motive edilebilir. Genelde iş doyumları az olanların, genel yetenekleri sınırlı, çevreyle uyumsuz, insan ilişkileri zayıf, sinirli, kişisel konularını beğenmeyen çalışanlar oldukları görülmektedir (Gür, 2006). Kişilik yapısı, geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile oluşmaktadır. Buna göre kişiliği, bireyin yaşam süreci içindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışlarına yansıyan belirgin gözlenebilir yönü olarak görmek mümkündür (Türk, 2005).

Kişilik özellikleri meslek seçimi ilede ilişkilidir. Kişilik özelliklerine uygun meslek seçimi yapmış çalışanların doyum düzeyleri, meslek seçiminde seçimde başarılı olmamış çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır. İçer dönük çalışanlar mümkün olduğunca az kişiyle iletişimde olmayı tercih ederek, kendi başına kalacağı (makinelerle çalışmak, mühendislik gibi) işlerde daha fazla doyum sağlarken, dışa dönükler insan ilişkileri gerektiren işlerde (halkla ilişkiler, öğretmenlik gibi) daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Dolayısıyla çalışanın istediği, sevdiği ve kişiliğine uygun olduğunu düşündüğü bir işte çalışması iş doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir (Keser, 2006a).

2.4.1.9.2 Çalışanın ihtiyaç ve beklentileri. Çalışanlar işi ya da mesleğine karşı belirli bir amaca yönelik farklı bir takım beklentiler içerisindedir. Günümüzde ise toplum bilinci arttıkça çalışanların işlerinden ve sosyal yaşamlarından olan beklentileride farklılık göstermektedir. Çalışanların beklentileri iş doyumuna etki etmektedir. İş doyumunu çalışanların işlerinden beklentileri ile elde ettiklerini karşılaştırmaları sonucu ortaya çıkmaktadır (Özgen vd., 2002). Yani beklentilerden fazlasının elde edilmesi halinde çalışanlarda iş doyumunu gerçekleştirmektedir. Gerçekleşmeyen beklentiler ise çalışanlarda iş doyumsuzluğu ve uyumsuzluğa neden olmaktadır. İş doyumsuzluğunun ise çalışanlarda sinirsel ve duygusal davranış bozukluklarına, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir (Özdemir, 2006a).

2.4.1.9.3 Başarı güdüsü. Araştırmalar başarı güdüsü yüksek çalışanların kendilerini bireysel olarak geliştirdikleri, orta derece risklere girerek istedikleri sonuçları kolay alabilecek işlere yatkın olduklarını göstermiştir. Ayrıca başarı güdüsü yüksek çalışanların genellikle kendilerini işlerine adadıkları, gönüllü olarak

sorumluluk üstlendiklerini ve zorluklar karşısında yılmadıklarını, işlerin gidişatı hakkında geri bildirim istediklerini göstermiştir (Kaya ve Selçuk, 2007).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi en üst basamakta, başarı, yaratıcılık ve kendini gerçekleştirme bulunmaktadır. Başarı güdüsü insan ihtiyaçlarının en üst noktası olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalarda başarı güdüsü ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Akıncı (2002) tarafından yapılan araştırmada, iş doyumuna sahip çalışanların başarı güdüsünün daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak, Akıncı'ya göre iş doyumunu ile başarı güdüsü arasındaki ilişkinin anlamlı olabilmesi için çalışanın kişilik özelliklerinin yanında, ödül beklentisi ve eşitlik duygusu gibi destekleyici birçok değişkenin de olması gerekmektedir. Örneğin, Greenberg ve Baron'a göre, çalışanların kıdem derecelerine göre ücretlendirilmesi çalışanlarda hem iş doyumunun hem de başarı güdüsünün düşmesine neden olmaktadır. Çalışanların yaptığı işe göre hak ettiği ücreti alması hem iş doyumlarını arttırmakta hem de başarı güdüsünün yüksek olmasını sağlamaktadır (1997; akt. Köroğlu, 2011).

2.4.1.9.4 Takdir edilme duygusu. Yapılan araştırmalar takdir edilme ile çalışanların iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (İncir, 1990; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Büyük önem taşıyan parasal özendirme araçları kadar önemli olan diğer bir etkende çalışanların sevgi ve ilgiyle iş görecekları bir çalışma ortamının yaratılmasıdır. Takdir etme böyle bir ortamın yaratılmasında en başta gelen etmenlerden biridir (İncir, 1990). Takdir edilme manevi yönü ağır basan ve çalışanlar için önemli bir özendirme aracıdır (İncir, 1990). Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir (Eren, 1998).

Yerinde ve zamanında çalışanların performanslarına uygun olarak övülmesi ve takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanın yaptığı işten gurur duyması, kariyer ilerleme fırsatlarından tatmin olması, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Erdil vd., 2004; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Takdir etme, çalışanların örgütsel kararlara katılımını sağlamak ve örgütsel iyileştirme çabalarını güçlendirmek için de etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. İşletmeler iyi yapılan bir işin takdir ifadesi olarak ve açıkça bu takdiri göstermek için ödül ve ödüllendirme sistemlerini kullanmaktadırlar (Erdil vd., 2004).

2.4.1.9.5 İnançlar, değerler ve tutumlar. İnanç, çalışanın doğru olarak kabul ettiği, inanarak seçtiği ve kendi algıladığı gerçekleri oluşturan zihinsel yapı

ilişkileridir. İnanç, çalışanın bir konu ve kişi hakkındaki düşüncelerine ait, kendisi için çıkardığı bir sonuç fikridir, düşünce oluşumudur (Altuğ, 1997).

Değerler, çeşitli durumlarda çalışanın hareket ve muhakeme gücünü yönlendiren genel inanç ve tutumların bir toplamı olarak, çalışanın kişisel tercih ve sürekliliğini sağlamaktadırlar (Altuğ, 1997). Değerler örgütsel davranış içinde büyük önem taşımaktadırlar. Çünkü iş doyumunun, motivasyonun hatta algılamının temelini değerler oluşturmaktadır (Özkalp, 2001). Her çalışan genel olarak bir örgüte girerken işine ve işin belirli özelliklerine yönelik nelerin olması veya olmaması hakkında belirli değerlere sahiptir. Genel olarak çalışanların sahip olduğu değerler, işine ve işin özelliklerine ayrıca çalıştığı örgüte uyumluysa çalışan işinden doyum sağlayacak, uyumlu değilse iş doyumsuzluğu ortaya çıkacaktır (Barutçugil, 2004).

Kişisel inançlara, değerlendirme ve tercih etme duyguları eklendiğinde ise tutumlar oluşmaktadır. Tutum, bireyin bir obje, insan, kavram ya da olay hakkında bilinçli olarak seçtiği muhakeme biçimidir. Zihinsel öğrenme yoluyla oluşan tutum, zaman içinde aynen devam edebilir veya değiştirilebilir (Altuğ, 1997). Tutum, doğrudan gözlenemeyen bir kavram olmakla birlikte davranıştan önce gelen ve davranışlara yol gösteren bir yapı olarak algılanmaktadır (Tınaz, 2005). İşe karşı olan tutumlar olumlu ise doyum, olumsuz olduğunda da doyumsuzluk söz konusu olacaktır (Özkalp, 2001; Tınaz, 2005). Örneğin, bir işte hemen yükselebileceğine inanan bir kişi işinde bu amacını gerçekleştiremez ise iş doyumunu azalacak ve işletmeye karşı olumsuz tutumlar takınacaktır (iş yavaşlatma işe geç gelme vb.) (Örücü vd., 2006).

2.4.1.10 Sosyo-kültürel çevre. Çalışanlar işlerini sadece geçim aracı ve gelir elde etmek olarak görmezler. Çalışanlar yaptıkları işlerle toplumca beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin ederler. Çalışanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet aynı zamanda onun toplumdaki kaçınılmaz statüsü olarak da algılanmaktadır. Bu nedenle toplumlarının iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. Toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen ve önemsiz görülen mesleklerde olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değişiklik göstermektedir (Onaran, 1981). Diğer bir deyişle, her ülkenin veya milletin kendine özgü, kültürel, sosyal ve ekonomik bir yapısı bulunduğundan, iş doyumunun kaynaklandığı faktörler ve bunların önem seviyesi ülkeden ülkeye, toplumdan topluma farklılık göstermektedir (Bingöl, 1996).

2.4.1.11 Hizmet süresi ve tecrübe. Hizmet süresi, çalışanın iş hayatında geçirdiği yılların sayısal ifadesidir. Hizmet süresi arttıkça çalışanların gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında artış beklenmektedir. İş doyumunu ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde çalışanın emeği karşılığında örgütten elde ettiği faydalarla açıklanmaktadır (Sığırı ve Basım, 2006). Yapılan araştırmalarda hizmet süresi ile iş doyumunu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Solmuş, 2004; Sevimli ve Işcan, 2005). Yaşı ilerledikçe aynı işte kalmaya devam eden çalışanların iş deneyimleri artmakta ve iş doyumunu yükselmektedir.

Sürekli olarak iş değiştirme arzusu ise iş doyumsuzluğunun en önemli belirtisidir. Genellikle hizmet yılı arttıkça, örgüt çalışanın ihtiyaçlarını daha çok karşılayacağından, örgüte bağlılığın ve iş doyumunun artacağı kabul edilmektedir. Yıllarca aynı işte çalışan bir personel zamanla işini adeta yaşamının bir parçası olarak görmekte ve örgütlenişini bütünleşmektedir. Çalışanın hizmet süresinin artmasıyla örgüt daha geniş olanaklar sunarak ihtiyaçların daha fazla karşılamasına imkân tanımaktadır. Böylece gereksinimleri daha iyi karşılanan çalışanda iş doyumuna ulaşmaktadır (Özgen vd., 2002). Aynı zamanda işe yeni başlayan, tecrübesi az olan çalışanlar genellikle bir uyum süreci içersindedirler (Erdoğan, 1996). Bu nedenle genç ve deneyimsiz çalışanların ilk yıllarında iş doyum düzeylerinin çok düşük olduğu, ancak yıllar ilerledikçe düşük olan bu düzeyin giderek yükseldiği görülmektedir. Dolayısıyla iş deneyimi, iş doyumunu üzerinde etkili bir faktör olmaktadır (Özgen vd., 2002). Genellikle işe yeni başlayan ve deneyimi az olan çalışanların gerçekçi olmayan beklentileri bulunmakta ve çalışma koşullarının en üst düzeyini hayal etmektedir. Zamanla da beklentileri karşılanmayınca doyumsuzluk duygusuna kapılmaktadırlar. Çalışanlar iş hayatını tanıdıkça hedeflediği beklentilere ulaşmada içinde bulunduğu olumsuzlukları içselleştirerek, iş doyum düzeyini yükseltmektedir (Özdemir, 2006a). Ayrıca, örgütte geçirilen sürenin ve tecrübenin artışı ile yapılan değerlendirmeler daha akılcı, hoşgörülü ve makul sınırlar içerisinde gerçekleştirildiğinden iş doyumunda da artış olmaktadır (Sarker vd., 2003).

Yapılan bazı araştırmalarda da hizmet süresinin arttıkça iş doyumunun düştüğü ortaya çıkmıştır (İncir, 1990; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Örgüte katıldığı ilk zamanlardaki istek ve beklentilerinin yeterince karşılanmadığını fark eden çalışanlarda iş doyumunda azalma gözlenmektedir (Sığırı ve Basım, 2006).

2.4.2 Örgütsel faktörler. Örgüt yöneticilerinin örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş doyumunu ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş doyumunu konusunda gereken özeni göstermelerinin kendileri ve örgütleri açısından önemini dikkate almalıdırlar. İş doyumunu etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş doyumunun sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların işten algıladıkları iş doyumunu duygusu da farklı olmaktadır (Akıncı, 2002).

Bir çalışanın etkili şekilde çalışabilmesi için onun iş dışı kişisel sorunlarının tatminkâr bir sonuçlanması gerekmektedir (Pekel, 2001). Beklentilerin karşılanmaması sonucunda oluşan iş doyumunsuzluğu davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun ise sinirsel ve duygusal bozukluklara, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir (Akıncı, 2002).

İşin gerektirdiği bilgi ve becerileri yeterli olan çalışana sağladığı sosyo-ekonomik çıkarılara yönelik olarak gelişen tutumları iş doyumunu belirleyebilmektedir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler genel olarak aşağıda belirtildiği gibi sıralayabiliriz.

2.4.2.1 Ücret. En basit tanımıyla ücret, çalışanların yaptığı iş neticesinde elde ettiği parasal gelir olarak tanımlanmakta ve örgütsel faktörler içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Ekonomik açıdan ücret “emeğin fiyatı”, sosyal açıdan “çalışanın geçim aracı” ve hukuki açıdan ise “çalışanın fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır” (Sığrı ve Basım, 2006, s.136). Ücret günümüz işletmelerinin ekonomik ve sosyal politikalarının belirlenmesinde etkili olduğu kadar çalışan bakımından da önemli konuların başında gelmektedir. Ücret, ekonomik, sosyal ve politik yaşamı etkileyen faktörler arasında ilk sırada yer almaktadır (Şimşek, 1997).

Ücret iş doyumunun en önemli faktörlerinden biridir. Çünkü bireyin ekonomik, sosyal, psikolojik ve aile hayatını dolayısıyla iş doyumunun etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda ücret faktörü ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Özkaya, 1999; Sarpkaya, 2000; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Sevimli ve İşcan, 2005). Çalışanlar açısından ücret; ekonomik, sosyal ve motive edici yönleri olan bir kavram ve tüm ihtiyaçlarını karşılamada temel araç olma özelliği taşımaktadır (Sabuncuoğlu, 2000).

Ücret, aynı zamanda çalışanın çalıştığı kurum ve sosyal hayatındaki statüsünü de belirleyen önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar, güven duygusu,

statü, saygınlık kazanma, toplumsal kabul görme gibi bireysel ihtiyaçların alınan ücretle arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışanlar ücret ve alım gücüne fazla önem vermemektedirler. Çünkü ücret, toplumda statü elde etmek için kullanılan önemli bir araçtır. Yüksek statü, daha fazla saygı ve ilgi bireyler için çok değerli hale gelmiştir (Benligiray, 2003).

Ücretin miktarının yanı sıra işletmenin ücret sisteminin adil olmasında iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Örücü vd., 2005). Çalışan aldığı ücreti, hem kendi çalıştığı iş yerindeki hem de diğer işletmelerde benzer işlerde çalışanların ücreti ile kıyaslamaktadır. Bunun sonucunda verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan çalışan huzursuz olmakta ve iş doyumunu düşmektedir (İncir, 1990; Solmuş, 2004; İşcan ve Timuroğlu, 2007). Eşitlik kuramında olduğu gibi performansa göre ödül veriliyor ve adil algılanıyorsa, iş doyumunu gerçekleştirir ve örgütsel başarımlar oluşur (Akıncı, 2002).

2.4.2.2 İş güvenliği. İş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanların yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlere ait teknik kuralların bütünüdür. Güvenlik duygusu altında çalışanlar enerjik ve gayretli görünür, işe etkileri de fazla olur. Fakat güvensizlik duygusu altında tedirgin olarak çalışanların ise çaba ve emeklerindeki gayretlerinde azalma olur. O nedenle iş güvenliğinin olması çalışanlar için başka bir doyum faktörüdür. Güvenlik önlemleri alınmış bir iş yeri ortamında çalışmak her şeyden önce çalışanın moral olarak güvenli ve sağlıklı olmasını sağlamaktadır. Böylece çalışanın üretim sürecine uyum göstererek verimli bir şekilde çalışması, psikolojik ve ruhsal yönden sağlıklı ve doyumsuz olması sağlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000).

İş güvenliğinin olması çalışanlar için iş doyumunun öncelikli faktörlerindedir. Araştırmalar iş doyumunu ile kazalar arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu sonucunu vermektedir. İş güvenliğinin olası kazalara karşı önleyici bir etkiye sahip olmasının çalışanın işinden doyum sağlamasına faydası olacağı gibi kendisini güven içerisinde hissederek işe karşıda olumlu tutum sergileyecektir. Ancak çalışan yaptığı işte güvenlik olmadığı veya ihmal edildiği hissine kapıldığında motivasyonu kaybolacaktır. Bunun sonucunda çalışan emniyet ve güvenlik duygusundan yoksun olup hoşnutsuzluk duyacaktır. İşe karşı da olumsuz tutumlar sergileyip doyumumsuzluk meydana gelecektir (Özgen vd., 2002).

2.4.2.3 İş güvencesi. İş güvencesi, çalışanın kıdeminde, işinden elde ettiği gelirden ve emeklilik haklarında hiçbir azalma olmadan aynı örgütte kalma durumunu ifade etmektedir. İş güvencesi kavramı, çoğu zaman çalışma hakkının korunması anlamında da kullanılmaktadır (Demir, 1999). İş güvencesi, çalışanın işinin devamlılığını, dolayısıyla kendisi ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinde devamlılığının sağlanması olarak da tanımlanmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesi ve çalışanın ücretini kaybetmesi, ödenecek tazminatlara rağmen çalışanın mağdur olmasına neden olmaktadır (Yüksel ve Yıldız, 2002).

Yapılan araştırmalarda iş güvencesinin iş doyumunu belirleyen önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır (Keskin ve Karaman, 2002; Hançer & George, 2003). Günümüzde sürekli gelişen teknoloji ile emeğin yerini makinenin alması ve hızla artan nüfus, yoğun bir rekabete yol açmaktadır. Çalışanlar için bir iş bulabilmeleri veya çalıştığı işte kalabilmeleri, işverenler için ise nitelikli çalışana elinde tutabilmeleri oldukça zorlaşmıştır (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). Çalışanların özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde veya emeklilik şartları oluşmadan işten çıkarılma endişesi taşımaları da doyumsuzluk duygusunun gelişmesine neden olmaktadır (Bingöl, 2003). Geleceğinden emin olamayan bir çalışanın aynı işletmede sürekli kalması, yararlı olması veya yüksek performans göstermesi beklenmemelidir (Peker ve Aytürk, 2001). Bu nedenle çalışanın çalıştığı işletmede istediği süre kalabileceğini ve işten çıkarılmayacağını, çıkarılsa da tazminatını hakkıyla alacağını bilmesi büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla iş güvencesi, çalışanın işine karşı hissettiği güveni ve algıladığı işini kaybetme riskinin derecesini ifade eden, iş doyumunun önemli etmenlerinden birisidir.

2.4.2.4 Yükselme-terfi ve kariyer olanakları. Yapılan araştırmalar yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek olanların, böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Terfi kelime anlamı olarak, pozisyon, rütbe, itibar ve statü artışını ifade etmektedir. Terfiler, örgüte gelecekteki çalışan ihtiyaçlarını karşılama olanağı sağladığı gibi, çalışanlarında örgütte kalmasını ve yeteneklerinden daha etkili yararlanılması fırsatını da sağlamaktadır. Çalışanın örgüt içinde daha yüksek konumda bir göreve getirilmesi hem işinden doyum elde etmesini hem de motivasyon artışını sağlamaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Yapılan araştırmalarda terfi ve kariyer olanaklarının olması yani örgüt yapısının ilerlemeye olanak tanınması ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu

ortaya çıkmıştır (İncir, 1990; Sevimli ve İşcan, 2005; İşcan ve Timuroğlu, 2007). Örgütte yükselmenin belirli ölçütlere dayanması ve adil olması ile mesleğin saygınlığının verdiği iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal açıdan daha saygın olarak algılanan mesleklerde iş doyumunu daha yüksek görülmektedir. Ayrıca, araştırmalar sonucunda, istenilen terfiye zamanında ulaşamamanın ise iş doyumunu olumsuz etkilediği, yükselmeyi hak ettiğine inanan çalışanların terfi edememesi sonucu iş doyumlarının düşük olduğu ve devamsızlık yaptığı ortaya çıkmıştır (İmamoğlu vd., 2004).

Terfi yapılan işten elde edilen maddi geliri arttırmasının yanında psikolojik bir ödül niteliği de taşımakta, çalışanın sosyal statüsünü yükseltmekte ve toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir (Güven, 2005). Çalışanın işinden kaynaklanan statüden elde ettiği duygusal durum iş doyumunu belirlemektedir. Bu nedenle çalışanlar, çalıştıkları işlerde yükselme olanakları da istemektedirler. Her seviyedeki çalışanın başarılı olması halinde yükselme imkânı bulması iş doyumunu da arttıracaktır (Erdoğan, 1996).

2.4.2.5 Hizmetiçi eğitim. Eğitim, çalışanlar ile onların oluşturduğu grupların örgütte yüklendikleri veya ileride yüklenecekleri görevleri daha etkin ve başarılı yapabilmeleri için, mesleki bilgilerini artıran, düşünme, karar alma, tutum, davranış, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu gelişmeler amaçlayan, bilgi, görgü ve becerileri arttıran eğitsel eylemlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000). Diğer bir ifade ile hizmet içi eğitim, çalışanların işte bulunduğu süre içerisinde, bilgi, beceri ve davranışlarında kalıcı ve sürekli değişiklikler yaparak, çalışanların işe yönelik tutumlarının değişmesini ve performanslarının artmasını sağlayıcı etkinliklerdir. Böylece çalışanın kendine olan güveni artmakta ve işine daha iyi motive olabilmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005). Örgütleri insan kaynağının hizmetiçi eğitimine yönlendiren başlıca nedenler; yeni çalışanları işe alıştırmak, başarıyı arttırmak veya başarı düzeyini sürekli kılmak ve insan kaynağını yeni işlere hazırlamaktır (Örücü vd., 2000).

2.4.2.6 Ödüllendirilme. Adil ve gerçekçi bir değerlendirme sistemi ile çalışanların ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Ancak, başarı değerlendirme sisteminin olmaması ya da hatalı olması durumunda ise başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bir örgütte çalışanların iş doyumlarını yükseltmek, uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (Erkmen ve Şencan,1994; Çarıkçı, 2000; Özdemir, 2006a). Ödüller,

çalışanda kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının örgütsel çıkarlarla aynı tutulduğu bilincinin yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştirecektir (Kaynak,1990). Ödüller çalışanların maaşlara ek olarak yapılan maddi ödemelerin yanı sıra, çeşitli ödül uygulamaları sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamaktadırlar. Bu sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının başında statü ve saygınlık kazanma ve tanınma gelmektedir (Örücü vd., 2005).

2.4.2.7 İşgücü devir hızının yüksek olması. Çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmeyerek, iş doyumsuzluğu yaşamaları ve bu nedenle örgütte bulunmaktan mutsuz olmaları iş değişikliğinin en önemli nedenlerindedir. Çalışanların işgücü devir oranları ve iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanlar örgütün beklentilerini karşılamaması nedeniyle başka bir iş arayışı içine girmektedir. İş gücü devir oranlarının yüksek olduğu örgütlerde çalışanların işe gelmeme ve işten ayrılma oranlarının fazla olduğu görülmüştür. İşgücü devir oranlarının düşük olduğu örgütlerde çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu, iş gücü devir oranlarının yüksek olduğu örgütlerde ise çalışanların iş doyumlarının düşük olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olmasının özgüveni, morali, performans ve verimliliği artırdığı, hastalıkları, stresi, gerginlikleri, endişeleri, şikâyetleri, devamsızlıkları ve işten ayrılma miktarlarını azalttığı tespit edilmiştir (Aksu vd., 2002).

İşletmelerde işgücünün çok sık değiştirilmesi, işe yeni alınan işgücünün yetiştirilerek verimli çalışabilecek düzeye getirilmesi için gerekli adaptasyon çabaları iş gücü kayıplarına ve bir takım masraflara neden olacak, verimliliği de olumsuz etkileyecektir. Ancak işletmeye alınacak yeni işgücü önceki işinde başarılı ve deneyimli kişilerse, bunların bilgi, beceri ve yeteneklerinden faydalanılarak olumsuz etkiler giderilebilir (Aydeniz ve Aydemir, 2004).

2.4.2.8 İş ortamı ve çalışma koşulları. İş ortamı çalışanın iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Verimliliğin ve performansın olumlu olması çalışanın iş doyumunda etkili olduğu gibi, iş ortamının sahip olduğu özellikler de (aşırı soğuk ya da sıcak, tehlikeli, aşırı dikkat gerektirmesi vb.) çalışanın işini isteyerek yapmasında ve işine motive olmasında belirleyici olmaktadır (Erdoğan,1996). Çalışma ortamındaki fiziki şartların olumsuz olması çalışanların iş doyum düzeyinin düşmesine neden olmaktadır. Örneğin aşırı gürültülü, sıcak ya da soğuk, yeterince havalandırılmayan bir iş ortamında çalışan kişilerin hissettiği bedensel rahatsızlıklar gerilim yaşamalarına ve iş doyumunun düşmesine neden

olmaktadır. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işin yapılması bakımından önemlidir. İş doyumunu belirleyen faktörlerden biri olan çalışma koşulları, iş doyumunu iki şekilde etkilemektedir. Birincisi uygun olmayan ve yetersiz çalışma koşulları çalışanlarda fiziksel rahatsızlıklara yol açarken, ikincisi çalışma hayatının zaman olarak çalışanın yaşamının büyük bir kısmını kapsamaması nedeniyle uygun olmayan çalışma koşulları çalışanda psikolojik sorunlara sebep olmaktadır (Erdil vd., 2004; Sıgır ve Basım, 2006). Bu unsurların düzeltilmesinin çalışanın iş doyumunun sağlanmasında büyük önemi bulunmaktadır. Örneğin iyi bir aydınlatma iyi görmeyi sağlayarak işin daha kısa sürede ve kaliteli olarak yapılmasına imkân vererek iş başarısını artırırken, kötü bir aydınlatma göz yorgunluğuna neden olarak iş başarısını önemli ölçüde düşürebildiği gibi iş kazalarına da neden olabilmektedir. Havalandırma koşullarının yeterince iyi olmamasıda çalışanlarda bir takım solunum hastalığına neden olabildiği gibi vücut için gerekli ısının olmaması da yorgunluğa ve pek çok iş kazasına yol açtığı tespit edilmiştir. Tüm bunların yanı sıra çalışma yerinin dekorasyonunun göze hitap etmesi de kişinin sinir sistemini olumlu etkileyebilmekte ve işini severek yapmasına ve verimliliğini artmasına neden olacaktır (Örücü ve Esenkal, 2005).

Yapılan çalışmalarda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışanların iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Sarpkaya, 2000; Çarıkçı, 2000; Erdil vd., 2004). Ayrıca çalışanın iş doyumunu etkileyen önemli çalışma koşullarından biri de esnek çalışma saatlerinin uygulanabilmesidir (Kırel, 1999; İşcan ve Timuroğlu, 2007). Esneklik kavramı olarak elastikiyeti, değişik yorumlara elverişliliği ifade etmektedir. Bunun yanı sıra esneklik, herkesçe uyumlu bulunan, katılığın, sertliğin tam tersi olarak yumuşaklık ve hoşgörüyü çağrıştırmaktadır (Yılmaz ve Işık, 2004). Esnek çalışma saatleri aile sorumluluğu olan kişiler için (örneğin kadın çalışanlar), kendilerine daha fazla zaman tanınmakta, onların aile ve özel yaşamlarıyla daha çok ilgilenmeleri sağlamakta dolayısıyla da iş doyumunu artırıcı önemli bir faktör olarak görülmektedir (Kırel, 1999). Çalışma sürelerinde esneklik, çalışanların tüm yeteneklerinden, esnek zaman içerisinde daha elverişli bir şekilde istifade olanağı sağladığından iş veren kesimince, çalışandan tasarruf amacıyla da tercih edilebilmektedir. Ancak, iş koordinasyonu ve programlamada masraf ve sorunların olabilmesi, esnek çalışma saatlerinde çalışanların denetlenmesi ile ilgili zorluklar ve örgütsel kültürde meydana gelen değişiklikler gibi olumsuz tarafları da bulunmaktadır (Yılmaz ve Işık, 2004).

2.4.2.9 İşin niteliği. İş doyumu işin niteliği ile işten elde edilen maddi, manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994). İş ve niteliği, bireyin yaptığı işten ve işin türünden duyduğu doyum durumudur. İşin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten duyulan doyum da artmaktadır (Kağan, 2005). İş ve niteliği etkeni bireyin işine ilgi duymasına ve işinde doyuma ulaşmasına neden olan iş değişkenleri (çalışanın değer verdiği beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olanağı, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri vb.) vardır. Balcı'ya göre (1985), bu alanda yapılan araştırmalar, yapılan işin içeriğinin değişme olasılığı arttıkça ve yapılan işte tekrarlar azaldıkça, çalışanın doyumunun arttığını ifade eder. Çalışanlar aşırı baskı altında çalışmayı sevmedikleri gibi her konuda işlerine karışılmasından ve kendilerine emir verilmesinden hoşlanmamaktadırlar. Çalışanların büyük çoğunluğu benlik duygularını tatmin ya da kişisel gelişim güçlerini artırmak amacıyla bağımsız çalışma ve üstünlüğe önem vermektedir. Çalışanlar yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özellik gerektiren işleri yaptıkça ve başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden doyum sağlarlar. Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine uyacak nitelikte olmadığından çoğu kez doyumsuzluğa neden olacaktır.

2.4.2.9.1 İşin niteliğine ilişkin faktörler. Bir iş yerinin çalışana sağladığı doyum, işin niteliğine ve bunun çalışanlar tarafından nasıl algılanıp, kabul gördüğüne bağlıdır. Yapılan araştırmalar işin niteliği ile ilgili değişkenlerin iş doyumunu etkilediğini ortaya çıkarmıştır (İncir, 1990). İşin anlamlılığı, işin kendisi, yapısı ve zorluk derecesi (işin özellikleri, ilginç ve zevkli olması, çalışanın ilgi ve yetenekleri ile uyum sağlaması), işin sorumluluğu ve mesleğin özellikleri işle ilgili nitelikleri oluşturmada ve iş doyumunu etkilemektedirler (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

2.4.2.9.1.1 İşin anlamlılığı. İşin anlamlılığı, çalışanların çaba ve yeteneklerinin, belirli bir sonuca ulaşmada etkili olduğunu görmeleri sonucunda kendilerini işe yarar, değerli ve önemli hissetmelerini sağlayan bir özellik olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001). Çalışanlar yaptıkları işin kendileri ya da başkaları (örneğin ailesi) tarafından da bir anlama sahip olmasını istemektedirler (Günbayı, 2000). Çalışanın işini sevmesi aynı zamanda işini anlamlı bulmasıyla ilgilidir. Çalışanın işini zevkli ve anlamlı bulması, yaşamında işinin anlamlı bir yerinin olması, işiyle özdeşleşmesini sağlamakta, bu durumda çalışanın iş doyumunu

artmaktadır (Keser, 2006a). Çalışanlar açısından işin anlamlılığı, işin toplum içindeki genel algılanması ile de şekillenmektedir. İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Birçok çalışan açısından geleneksel ya da alışılmışın dışında, farklı ve diğer insanların gözünde sosyal görünümü üstün olan bir iş çalışana belli bir saygınlık sağlamaktadır. Toplumda sosyal saygınlığı yüksek mesleklere sahip çalışanların çalışma koşulları ve aldıkları ücret daha iyi olmaktadır (Tınaz, 2005). Sosyal görünüm açısından diğer insanlar tarafından saygınlığı olan işletmelerde çalışan çalışanların bu durumdan memnun oldukları ve daha çok doyum sağladıkları görülmektedir (Özgen vd., 2002).

2.4.2.9.1.2 İşin kendisi, yapısı ve zorluk derecesi. Yapılan araştırmalarda; işin kendisi ya da genel görünümü iş doyumunun önemli bir kaynağıdır. işin kendisi yani mesleğin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bazı durumlarda işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek düzeyde olmadığından bu durum çoğu kez bir doyumsuzluk nedeni olmaktadır (Özgen vd., 2002).

Çalışanlar öncelikle kendilerinden beklentilerin ve hedeflerin açıkça belirtilmiş olduğu işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. İş rolünün açık ve belirli olması doyumunu arttırmaktadır. Rol belirsizliğin ve çatışmasının olduğu durumlar ise iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Çalışanın aşırı gerilim yaşadığı durumlarda, moral, iş doyumunu ve güvenin azaldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda da, rol çatışmasının iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Solmuş, 2004; Çarıkçı, 2000).

Yapılan araştırmalarda, işin yapısal özelliğinin de iş doyumuna etki ettiği ortaya çıkmıştır. İşin zorluk derecesi ise, iş doyumunu genellikle olumlu etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme arzuları bulunmaktadır. Zihinsel olarak zor olan bir iş çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde doyum sağlayacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005). Özel bilgi veyetenek gerektiren işlerde çalışanların, yeteneklerini kullanma ve geliştirme olanaklarının daha fazla olması yaptıkları işlerden daha fazla doyum sağlamalarına neden olmaktadır (Çarıkçı, 2000; Tınaz, 2005; İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Araştırmalarda iş doyumuna ve devamsızlığa etki eden diğer bir faktörün iş yükü olduğu ortaya çıkmıştır (Tütüncü, 2000; Keser, 2006b). İş yükü, “belirli bir

zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı” olarak tanımlanmakta ve çalışanın işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Keser, 2006b). İş yükü iki şekilde gerçekleşmektedir (Solmuş, 2004);

- *Niteliksel İş Yükü*; çalışanların işlerini yapmak için gerekli olan yeteneklere sahip olmadıklarını hissettikleri veya o iş için gerekli olan performans standartlarının çok yüksek olduğu durumlarda yaşanmaktadır.
- *Niceliksel İş Yükü* ise; bir işi tamamlamak için yeterli zaman olmadığı ya da kısa sürede yapılması gereken çok fazla sayıda işin olduğu durumlarda yaşanmaktadır.

2.4.2.9.1.3 İşin sorumluluğu. Çalışanlarda işin sorumluluğu daha fazla iş doyumunu sağlayacağı için çalışan kendini daha fazla örgüte ait hissetmektedir (Günbayı, 2000). İşin sorumluluk düzeyi, özerklik ve geri bildirim alma olanağı şeklinde açıklanmaktadır. Özerklik, çalışanların işlerinden sorumluluk duymalarını sağlayan bir özelliktir. İşte kişisel sorumluluk hissetme, bireysel özelliklere bağlı bir durum olsa da işten sağlanan özerkliğin etkisi de önem taşımaktadır. Özerklik, çalışana işi planlama ve yürütmeye kullanacağı yöntemleri saptama konusunda özgürlük ve bağımsızlık tanımaktadır. Özerkliğin yüksek olduğu işlerde çalışanlar, çalışma sonuçlarının kendilerine ait olduğunu daha çok hissetmektedir. Özerkliğin düşük olduğu işlerde ise, işteki başarı ya da başarısızlığın diğer çalışanların yetenek ve çalışmalarından kaynaklandığı düşünülmekte, böylece iş üzerinde daha az sorumluluk hissedilmektedir (Çakır, 2001). Yapılan araştırmalarda da özerkliğin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Solmuş, 2004).

Geri bildirim, çalışanın işi ile ilgili eylemlerini ne kadar etkin yerine getirdiğine, bu eylemlerin ne gibi sonuçlar doğurduğuna ilişkin açık, doğrudan ya da dolaylı biçimde bilgi edinebilme derecesidir. Geri bildirim düzeyinin yüksek olması, işteki sorumluluğun ne derece yerine getirildiğinin bir göstergesidir (Çakır, 2001).

2.4.2.9.1.4 Mesleğin özellikleri. İş doyumunu belirleyen önemli unsurlardan birisi işin ya da mesleğin özellikleridir (Keser, 2006a). Meslek yaratıcı olmalıdır. Yaratıcılık, düşünebilme, kavramlar, olaylar arasında ilişkiler kurma ve bunlarla ilgili sonuçlar çıkarma yeteneği olarak, insanı diğer canlı varlıklardan ayrılan en önemli özelliğidir (Yıldırım, 2007). Yaratıcılık, en bilinen tanımı ile her alanda yeni ve yararlı fikirlerin, ürünlerin ve hizmetlerin üretilmesidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Çalışanın tekrarlara dayalı işlerde çalışması, işinde sıkılmasına yolaçmaktadır.

Sıkıntı hali ise bireyde depresyon, yalnızlık, umutsuzluk ve dalgınlık gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Keser, 2006a). Böyle bir durumda çalışanlar kazalara veya yaralanmalara neden olabilecek kötü davranışlar gösterebilmektedirler (Bingöl, 2003). Çalışanlar genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılma eğilimi içersindedirler. Bu yüzden birçok çalışan mücadeleci bir iş istemektedirler. Bir işte tek düzelik var ise, çalışanlar işinden sıkılmakta ve yorgunluk meydana gelmektedir. Bu durum başarıya, yeteneklerini kullanma ve yeniliklere açık olmaya imkân tanımadığından çalışanlarda doyumumsuzluğa neden olmaktadır (Özgen vd., 2002; Günbayı, 2000). Bunun yanı sıra işin fiziksel zorluklarının olması iş doyumunda, fiziksel zorlukların doyum faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işler toplumun takdirini kazanmak için yeterli olmamaktadır. Çalışanın, bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir iş yapmak zorunda kalması sıkıntı ve moral bozukluğu ortaya çıkaracaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş doyumumsuzluğuna neden olacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005). Sıkıntı ve yorgunluk oluşturan durumlar şöyle sıralanabilir (Avcıkurt ve Arslan, 1999);

- İşin gerektirdiği bir takım tekrarlar ve molaların oldukça kısa tutulmasından dolayı çalışma ahengi sağlanamadığından monotonluktan doğan bir sıkıntı ve bıkkınlık hali ortaya çıkmaktadır.
- Bireyin bedensel kapasitesi üzerinde ve devamlı çaba gerektiren yoğun çalışma düzeyine uyum sağlayamaması yorgunluk ve bıkkınlık doğurmaktadır.
- Çalışanın aşırı çalışması vücudunun ve organlarının uygunsuz durum almasına yol açmakta ve yorgunluğu hızlandırmaktadır.

2.4.2.10 Mesleki bağlılık. Mesleki bağlılık çalışanın belli bir alanda sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999). Mesleki bağlılık tıpkı örgütsel bağlılık gibi tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Davranışsal yaklaşıma göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetleri içermektedir. Tutumsal yaklaşım ise çalışanın yeni ve orijinal fikirler üretmedeki katkısı ve çalışanın işine karşı olan tutumu gibi konuları içermektedir. Mesleğine bağlılık duyan çalışanların, mesleğini geliştirmeye yönelik araştırma etkinliklerinde daha

fazla gayret içerisinde oldukları görülmektedir. Mesleki bağlılık duyan çalışanların işini içten gelen ödüllerle değerlendirdiği ve genellikle fazlaca iş-aile arası çatışma yaşadığı yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Smadov, 2006).

Bünyesinde profesyonel çalışanları istihdam eden örgütler için mesleki ve örgütsel bağlılık ilişkisi çok önemlidir, çünkü mesleğine ve amaçlarına bağlı olan profesyonel çalışanların gösterdikleri kurumsal bağlılığın derecesi oldukça düşüktür. Diğer yandan hem mesleğine hem de kuruma bağlı olan çalışanlar örgüt etkinliği artıran davranışlar sergilemektedir. Mesleki bağlılığı yüksek olan bir çalışanı örgütün amaçları doğrultusunda güdülemek ve yönetmek daha kolaydır (Özcan, 2006).

2.4.2.11 Çalışma süresi. Genellikle aynı iş yerinde uzun süre çalışanların iş deneyiminin fazla olması ile iş doyumunu düzeyi de yüksek olmaktadır. Bunun nedenini çalışanın zamanla işyerini daha iyi tanıması ve bağlanması ile iş deneyimleri ve beklentileri arasında bir uyumun oluşması şeklinde açıklayabiliriz. Çalışmaya yeni başlayanların iş doyumunun düşük olmasının nedeni ise başlangıçta işten ve işyerinden yüksek ve gerçekçi olmayan beklentiler içinde olmalarıyla açıklanabilir. Ancak aynı işyerinde uzun süre çalışan ve yükselme olanağı bulunmayan çalışanların iş doyumunu düzeylerinde bir değişiklik olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğu yaşandığında görülmektedir (Oshagbemi, 2000; akt. Aşık, 2011).

2.4.2.12 Çalışma arkadaşları ve takım çalışması. Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler de iş doyumunu açısından önem taşımaktadır. Aslında insanlar çalışma hayatlarında bir takım ekonomik kazanımlardan daha fazlasını elde etmektedirler. Çalışma hayatı diğer insanlarla bir arada olma, onlara yakın ve bağlı olma ve sosyal ilişkiler kurma gibi gereksinimlere cevap verebilmektedir (Solmuş, 2004). Çalışan, hayatının önemli bir kısmını iş yaşamında çalışma arkadaşlarıyla geçirmektedir. Birçok insan sevebileceği ve saygı duyacağı kişilerle çalışmak istemektedir. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilen çalışan kendini iş takımının bir parçası olarak görmektedir. Böyle bir bütünleşmede çalışan açısından doyum getirmektedir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen, grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla iş doyumunu sağlayacağı için kendini örgüte daha fazla ait hissetmektedir (Günbayı, 2000).

Yapılan çalışmalarda da çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Sarpkaya, 2000; Çarıkçı, 2000; Keskin ve Karaman, 2002). İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. İş arkadaşlarına bağlılık

göstermenin hem bireysel hem de örgütsel bir takım olumlu sonuçları vardır. Çalışanın bir gruba aidiyet duygusu performansını olumlu yönde etkileyerek işle ilgili problemlerinin çözümünde de önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışanlar arasında samimi bir arkadaşlık ve dayanışma ortamı güven duygusunu geliştirmekte, örgütte bağlılığı ve başarıyı özendirilmektedir. Çalışanın birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir etkidir. Çalışan işini sevmese bile arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir çalışma grubu yaşamını daha zevkli bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir çalışma grubundan yoksun iseler bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilenebilir.

Takım Çalışması kavramında ise; takım önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur. Takım çalışmasının önemi organizasyondaki farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini bir araya getirilmesidir. Takımlar hiyerarşik bir örgüt yapısının katı ve gereksiz sınırlamalarını aşarak ortak amaç etrafında bütünlük oluşturmaktadır (Barutçigil, 2004).

2.4.2.13 İletişim. İletişim, bilgi ve anlayışın bir bireyden diğerine geçirilmesi sürecidir ve temel olarak insanlar arasında bir anlam köprüsüdür (Erdoğan, 1997). Yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile iletişim arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Yüksel, 2005). Birçok araştırmada, etkin bir örgütsel iletişimin işe devamsızlık, iş değiştirme oranı ve şikâyetleri azalttığını; buna karşın iş motivasyonu, iş doyumunu, işbirliği, ürün kalitesi, örgütsel verimlilik, üretkenlik ve karı arttırdığı görülmüştür (Solmuş, 2004). İletişimin yokluğu, eksikliği veya yetersizliği ise örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş doyumsuzluğu, örgüte karşı güvensizlik, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır (Yüksel, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Örgüt bireylerini bilgilendirme, etkileme ve motive etmede kullanılan enönemli araçlardan olan iletişim, işbirliğine yönelik kişilerarası ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve korunmasında önemli bir araçtır. Örgütseletkinliğin temelini etkili iletişim oluşturmaktadır (Karatepe, 2005a). İletişim, örgüt içinde emir ve haberlerin yayılmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Kişiler arasında bir bağlantı kurma aracı olan iletişim, emir ve haberlerin yanında, karşılıklı duygu ve düşüncelerin yayılmasını da sağlamaktadır (İncir, 1990; Özgen vd., 2002; Solmuş, 2004). Örgüt içinde iyi düzenlenmiş bir iletişim ağı, çalışanlarda güdüleyici niteliğe

sahiptir. Çalışanların örgütle ilgili konularda bilgi sahibi olmaları, üstleriyle, işlerini ilgilendiren konularda özgürce tartışabilmeleri, önerileri iletebilmeler, kendilerine değer verildiği inancını güçlendirmektedir. Bu durum çalışanlarda örgüt amaçlarını benimseme ve örgütle özdeşleşme hissini güçlendirerek iş doyum düzeyini de artırmaktadır (İncir, 1990; Özgen vd., 2002). Çalışanın üstü ile arasındaki iletişim kanalının açık olması ve iletişimin taraflarca istenilen düzeyde gerçekleşmesi ile çalışanların iş doyumunu arasında aynı yönlü bir ilişki görülmektedir. İletişimde aksaklıklar olduğu zaman, çalışanlar rol belirsizliği, rol çatışması veya rolün yüklü olması stresini yaşayarak, iş tutumlarına ve iş başarımlarına zarar vermektedirler (Altuğ, 1997).

2.4.2.14 Stres. Stres; farklı kişiler üzerinde değişik etkileri olan bireyin endişe, üzüntü, gerilim ve baskıya yol açan duyguları yaşamasıdır. İş stresi ise, çalışanı duygusal, fiziksel açıdan tehdit eden ve çalışma düzenini bozan iş çevresine gösterilen bireysel tepkidir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Örgütsel bağlılığı etkileyen Stres “insanın alışıla gelen davranış kalıplarının yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkan tepki”dir. Çalışanlarda strese neden olan faktör arasında çalışanın kendi dışında örgütle ilgili faktörlerde yer almaktadır. Bunlar örgüt yapısı, örgüt iklimi, yapılan işin niteliği, kariyer gelişimi ve işletme içi ilişkiler ile ilgili etmenler şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Kirel, 1999).

2.4.2.15 Liderlik davranışları. Lider, bir grubu veya örgütteki insanları belirli bir amaç doğrultusunda etkileme gücüne sahip olan kişi olarak tanımlanabilmektedir. Liderlik ise, tanımlanmış grup ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere insanları etkileme sürecidir. Başka bir tanıma göre liderlik, bir gruptaki diğer kişileri etkileme, belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve belirlenen amaçları gerçekleştirmeleri harekete geçirme sürecidir (Tengilimlioğlu, 2005).

Yapılan araştırmalarda iş doyumunu ve liderlik davranışı özellikleri arasında aynı yönlü ilişki bulunmuştur (yeniliklere açık olma, çalışma gereksinimlerini tanımlama, çabuk karar alma, iyi çalışmalarını takdir etme ve amaçların belirgin olması iş doyumunu etkilemektedir) (Tengilimlioğlu, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bunun nedeni, çalışanları belirli hedeflere götürebilmek için onların kişisel arzu ve ihtiyaçları ile çıkarlarının neler olduğunu takip etmek, daha sonra çalışanları toplayarak ödüllerle motivasyonlarını, güçlerini, cesaretlerini, arzu ve enerjilerini artırmak etkin liderlikle mümkün olabilmektedir. Çalışanları ikna eden, onlarla etkin iletişim içerisinde bulunan, onları motive eden ve değişime hazırlayan liderler

örgütlerinde etkinliği sağlayabilmekte, sinerji oluşturabilmekte ve çalışanın işinden doyum sağlamasına yardımcı olmaktadır.

2.4.2.16 Yönetim tarzı ve yönetici tutumları. Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda yönetim tarzı ile çalışanların iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Özgen vd., 2002; Emir ve Baytok, 2004). Çalışanların iş doyumunu üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır. Birincisi karar verme sürecinde çalışanların katılımının sağlanması, ikincisi ise çalışan merkezli olunmasıdır (Sapancalı, 1993). Kararlara katılma, son yıllarda yönetim bilimcilerin üzerinde en çok durdukları konulardan biridir (İncir, 1990; Özgen vd., 2002).

Katılımcı karar verme, çalışanları ile yönetim arasında etkili iletişim ile problemlerin çözümünde yönetim anlayışı olarak kabul edilmektedir. Kararlara katılım kişinin kendisine saygı duymasını ve tanınma ihtiyacını karşılamaktadır. Örgütte bu ihtiyacını gideremeyen çalışanlar başka yerler ve ortamlar aramakta bu durum ise çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. Örgütlerde çalışanların kararlara katılımının sağlanması, iş doyumunun artırılması ile birlikte alınan kararların iyileştirilmesine de hizmet etmektedir (Sapancalı, 1993). Kararlarda söz sahibi olmak, çalışanların ruh sağlığı ve iş doyumunu üzerinde güdüleyici bir etkiye sahip olmakla birlikte kararların başarılı olduğunu görmekte iş doyumlarını artmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışanların kararlara katılımı ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Doğan ve Çavdar, 1991; Bakan ve Büyükmeşe, 2005).

Çalışanların iş doyumuyla ilgili yönetim tarzının etkili olduğu diğer konu da çalışan merkezli olmaktır. Çalışan merkezli olmak çalışanlara yönelik olarak, onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin çalışanlarla ilişkileri desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanlarda iş doyumunu arttırmaktadır (Erdil vd., 2004). Yöneticilerin astlarına olan yaklaşım tarzları (objektif davranma, ödül ve ceza uygulamalarında hakkaniyet vb.) çalışana işine daha iyi motive edebileceği gibi işinden soğumasına neden olup hizmet kalitesinin düşmesine, hatta işyerinden ayrılmasına ve devamsızlık yapmasına da neden olabilmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005).

2.4.2.17 Kamu ve özel sektör. Kamu ve özel sektör çalışanları ve yöneticileri arasındaki farklılıklara yönelik yapılan araştırmalarda, özel sektörün çalışanlarına ve

yöneticilerine sağladığı ekonomik olanakların kamu sektörüne göre daha fazla olmasıyla daha iyi motive oldukları görülmüştür. Ancak hem kamu sektörü hem de özel sektör çalışanlarını motive edici en önemli faktörün iş güvenliği olduğunu ve bunun ekonomik olanaklardan çok daha önemli olduğu da ifade edilmektedir. Araştırmalarda, kamu sektörü çalışanlarının, karar verme yetkilerinin düşük olması, yönetici ve arkadaşlar arasındaki iletişim yetersizliği, ücretin düşük olması ve iş saatlerinde esneklik olmaması nedeni ile iş doyumunun özel sektör çalışanlarına göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (<http://www.cfib.ca/research/reports/pdfaspects.pdf>).

2.4.2.18 Örgütün büyüklüğü. Az sayıda çalışanın yer aldığı küçük örgütlerde çalışanların iş doyumunun daha yüksek düzeyde olduğu görülürken, büyük örgütlerde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması nedeni ile daha düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda büyük örgütlerde iş doyumunun düşük olmasının nedeni çalışanlar arasında yakınlık ve arkadaşlık duygularının gelişmemesi olabilir. Küçük işletmelerde çalışanların işverene ve çalışma arkadaşlarına daha fazla güven duymaları, örgüt içi iletişimlerinin iyi olması iş doyumunun yüksek olmasının en önemli nedeni olarak gösterilebilir. Geniş ya da büyük örgütlerde çalışanların gereksinimlerini görememe, çalışana destek olabilecek süreçlere engel olma ve birçok çalışan açısından önemli olan kişisel yakınlık, arkadaşlık ve takım çalışması gibi etkenleri sınırlandırma eğilimi iş doyumunun düşük olmasının nedenleri arasında sayılabilmektedir (Solmuş, 2004). Küçük işletmelerde ilişkiler daha sıcak ve samimidir. Büyük işletmelerde ise bu özellik daha çok resmi bir nitelik kazanmaktadır (Altay, 2005). Yapılan araştırmalarda örgütün büyüklüğünün iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Solmuş, 2004; Davis, 2004).

2.4.2.19 Örgütsel bağlılık. Örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini ve değerlerini içselleştirmesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir (Tınaz, 2005). İş doyumunun yüksek olduğu örgütlerde işe devamsızlıklar, geç kalma, işten ayrılma gibi oranlar azalacak dolayısıyla örgütsel bağlılık artacaktır. Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörleri de dört başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar (Özdevecioğlu, 2003; Solmuş, 2004; Tınaz, 2005);

1)Bireysel Faktörler: Demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere ikiye ayrılabilir. Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında

incelenmektedir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir.

2) *İş ve Role İlişkin Faktörler*: İşin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilir.

3) *İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler*: Sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen tarafından belirlenmiştir. Ayrıca, personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda incelenmektedir. Bu gruptaki son belirleyici faktör ise iş doyumudur. İş doyumunu, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerindenidir.

4) *Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler*: Örgüt büyüklüğü, formelleşme derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkânları örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahiptir. Bu faktör grubuna, çalışanların örgütsel etik algılamaları da eklenebilir.

Genel olarak güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütte kalmayı istediklerini hissettikleri için kaldıklarını, güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmaya zorunlu olduklarını düşündükleri için kaldıklarını, güçlü zorunlu bağlılığa sahip çalışanlar ise buna ihtiyacı oldukları için kaldıklarını ifade etmektedir (Çekmecelioglu, 2006). Yaptıkları işten doyum sağlayan çalışanlar örgüte duygusal olarak bağlı olacaklarını, yani örgüt amaç ve hedeflerini benimseyeceklerini ve örgüt için çaba göstereceklerini ortaya koymaktadır (Özdevecioğlu, 2003; Çekmecelioglu, 2006).

2.4.2.20 Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. Örgüt kavramı, belirli bir amacı gerçekleştirmek için iki veya daha fazla kişinin çabalarının birleşmesi sonucu ortaya çıkan işbirliği sistemi olarak tanımlanmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Kültür kavramı genelde, bir toplumun yaşama biçimini ve toplumu diğer toplumlardan ayıran özellikleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Doğan, 2007). Örgüt kültürü örgüt üyelerince paylaşılan ve örgütü diğer örgütlerden ayıran anlam ve özelliklerin sistemli bir bütünüdür (Öztürk, 2003). Bu tanımdaki paylaşılan anlam ve özellikler ise örgüt tarafından benimsenen temel değerlerdir (Vural, 2003). Örgüt kültürü, örgütlerde konuşulan ve konuşulmayan kuralları, varsayımları, değerleri ve düşünce

biçimlerini kapsamaktadır. Örgüt kültürü, örgütte nasıl giyinilmesi ve iş arkadaşlarına, çalışanlara, yöneticilere ve müşterilere karşı davranış biçimlerini belirler (Erdem, 2009).

Güçlü bir örgüt kültürü, örgütün başarısına ve örgütte çalışanların iş doyum düzeylerinin yükselmesine olumlu etkide bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgüt kültürünün çalışanların moral ve üretkenlikleri üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu ve örgüt kültürü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Türk vd., 2003; İşcan ve Timuroğlu, 2007). Örgütün değer ve normlarını bildikleri ve benimsedikleri zaman çalışanların iş doyumunu artmaktadır (Özdemir, 2006a).

2.4.2.21 Denetim. Eğitimde denetimin amaçları, her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerini denetlemek, değerlendirmek, aksayan yönlerini düzeltmek ve daha iyi hale getirilmek için gereken önlemlerin alınmasını sağlamaktır (Gündüz, 2010). Denetim hizmetlerinin başarılı bir şekilde yürütülmesinde algı çok önemlidir. Çünkü öğretmenler denetim programlarına, denetmene ve statüsüne ilişkin algılarına göre tepki verirler. Denetmenler de öğretmenlere, kendilerine ve rollerine ait algılarına göre işlevlerini yürütme eğilimindedirler (Aydın, 1993). Denetçi ve denetlenen arasındaki rol algılarında uyum olduğunda gelişme ve olumlu sonuç beklenebilir. Bir meslek olarak denetçilik görevlerini yapan denetmenler, öğretmenler tarafından farklı algılanabilmektedirler. Bu algının yönü genelde iş doyumsuzluğuna olumlu veya olumsuz etki etmektedir.

2.4.2.22 Çalışma etiği. Etik (ethics) sözcüğü, Yunanca da “karakter” anlamındaki “ethos” sözcüğünden türemiştir. Etik, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırılarak ortaya çıkarılmasıdır (Mengüşoğlu, 1965). Türkçede ahlak sözcüğü, Latince ’de moral sözcüğü ile eş anlamlıdır. Ahlak göreceli bir kavramdır, benimsenen ahlak kuralları toplumdan topluma değişebildiği gibi, aynı toplumda farklı gruplar arasında bile farklılıklar olabilmektedir (Mengüşoğlu, 1965). Ahlak, insanlar arası ilişkilerde uyulması gereken manevi ilke ve kuralları içerir. Ahlakın etkisi, yaptırımı ve zorlayıcı gücü insan vicdanıdır. İnsan başkaları ile arasındaki ilişkilerinde, denge, düzen, denetim ve uyumu vicdanıyla sağlar (Köknel, 1996). Herhangi bir davranış farklı ahlak anlayışları tarafından farklı yorumlanabilmektedir. Zamanla eskiden yasaklanmış davranışlar, koşullara bağlı olarak teşvik edilen davranışlara dönüşebilmektedir (Kuçuradi, 1988). Ancak, meslek etiğine ilişkin oluşan ilkeler evrensel özellik taşımaya başladığından kolay

değişmemektedir. Etik, insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirilmesidir (Aydın, 2003).

Meslek etiği, özellikle insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanır. Meslek etiğinin en önemli özelliklerinden biri dünyanın neredeyse her yerinde, aynı meslekte çalışan bireylerin aynı davranış kurallarına uygun davranma gereği duymasıdır (Kuçuradi, 1988). Ayrıca, aynı meslekten insanların birbirleriyle ilişkilerinde belli kalıplardaki davranışa uymaları meslek etiğinin gereğidir (Aydın, 1993). Başlıca etik ilkeler olarak; adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu İnsan ilişkileri, hizmet standartlarının yükseltilmesi, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasa dışı emirlere karşı direnmeyi sayabiliriz. Başlıca etik dışı davranışlar olarak ise; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, psikolojik yıldırma (Mobbing), ihmal, sömürü (istismar), bencillik, yolsuzluk, şiddet-baskı-saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu ve zimmeti sayabiliriz.

Örgütlerde etik iklimin oluşmasında yöneticilerin rolü önemlidir. Yöneticiler kararların etik boyutunu sorgulamak zorundadırlar. Çalışanlarla ilişkilerin düzgün yürütülmesi, çalışanların örgüt için gerçek anlamda değer yaratması, yönetim kararlarının etik ilkelere uygunluğuna bağlıdır (Yılmaz, 2009). Yönetimde etik ilkelere uygun davranışlar, örgütün çalışanları ve müşterileri karşısında güvenilirliği ve saygınlığını artırır. Sonuçta müşteriler ve çalışanlar tarafından tercih edilen bir örgüt niteliğini kazanılır (Barutçugil, 2004). İş doyumunu yüksek çalışanların, çeşitli meslek odaları sendika, toplumsal ve kültürel örgütlerin üyesi olduğu açığa çıkmıştır (Yetim, 1993). Örgütün etiksel ortamı çalışanların tutum ve performansını etkilediği gibi, işe yeni girenleri de etkilemektedir. Örgütte etiksel bir ortam olmadığında çalışanların iş arkadaşlarına ve örgüte bağlılığı azalmaktadır (Ural, 2003). Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin iş etiğine uygun olmaması sonucu, çalışanların stres altında kalarak verimlilik ve performanslarının düşmesine, iş doyumsuzluğu yaşamalarına neden olmaktadır (Sonnenberg, 1994; akt. Aydemir, 2007).

2.4.2.23 Mobbing. Örgütlerde iş doyumsuzluğunun önemli nedenlerinden biri olan mobbing, örgütlerde çalışanların başka bir kişi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı, sistematik, söz ve davranışlarla taciz etmesidir. Mobbing özellikle hiyerarşik ve

zayıf bir kontrolün olduğu örgütlerde güçlünün altta kalanlara psikolojik yolla baskı yapmasıdır. Gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin de önüne geçen mobbing genellikle üst düzey yönetim kademesinde çalışanlar tarafından uygulanmakta ve üst düzey yöneticilerde bir meslek hastalığı olarak görülmektedir (TBMM, 2011). Yasal düzenlemeler sonucu özellikle kamu örgütlerinde kaba şiddetin önüne geçilirken mobbingin yaygınlaşmaktadır. Mobbing yoluyla örgütlerde seçilen kişiler; bıkırma, yıldırma, dışlama, parantez içine alma, örgütün sunduğu bazı olanaklardan mahrum bırakma, izolasyon, aşağılama, örgütsel kaynak kullanımında adaletsizlik, haklardan kullanmayı engelleme veya geciktirme gibi mobbinge neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalmaktadırlar (Tınaz vd., 2008). Mobbing fiziksel bir saldırı olmaktan çok bireyi psikolojik olarak yıpratıcı bir süreçtir (Tınaz vd., 2008). Mobbing kültür olmaksızın tüm örgütlerde ortaya çıkabileceği gibi, cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur (Tınaz, 2006). Mobbing, iletişimin zayıf veya olmadığı, çalışanlar arasında işbirliği ve ortak hedeflerin olmayıp, rol ve iş tanımlarının belirsiz olduğu, başarı değerlendirmesi ve ücret adaletinin olmadığı örgütlerde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yöneticilerinin duygusal zekâdan yoksun ve çalışma ortamında yüksek düzeyde stres ve iş yükünün olduğu örgütlerde ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2004; Tınaz vd., 2008). Bahçe'nin (2007) yaptığı çalışmasında, mobbing ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğunun ortaya çıktığı görülmektedir.

Araştırmalara göre, örgütlerde, iş yerinde psikolojik şiddetin yaş, cinsiyet, yıldırıcı davranışlar gibi değişik boyutları bakımından, ülkelere göre farklılık gösterdiği, psikolojik şiddet ile örgüt ve iş doyumunu ilişkisi olduğu söylenebilir. Psikolojik şiddet çalışanı olumsuz etkilediği kadar, örgütü de etkilemektedir. İşletmeler psikolojik şiddet sonucunda kilit çalışanların kaybederler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur, çalışanların moralleri bozulur ve iş doyumunu olumsuz etkilenir (Mansur, 2008). Eğitim örgütlerinde psikolojik şiddetle ilgili akademik araştırmalara rastlanılmamakla birlikte, okul yöneticilerinin özellikle genç, açık fikirli ve medeni cesaret sahibi öğretmenleri yıldırarak belirtmektedir. Ayrıca öğrencilerin uyguladıkları psikolojik şiddet nedeniyle de meslekten ayrılan öğretmenlere rastlandığını da ifade etmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Bu davranışlar çalışanlarda iş doyumsuzluğu, stres, tükenmişlik ve kalıcı bazı rahatsızlıkların oluşmasına neden olabilmektedir. Örgütlerdeki çalışanlarda ise

fizyolojik, psikolojik ve davranışsal problemlere yol açabilmektedir. Naime'nin yaptığı bir araştırmada psikolojik taciz kurbanlarının %41'i bunalıma girmekte ve kadınların %31'i, erkeklerin ise %21'i travma sonrası stres bozukluğu teşhisi ile işyerine dönemez ve çalışamaz duruma gelmektedir. Örgütlerin oluşması, yaşamını devam ettirmesi ve bir amaç doğrultusunda hareket edip başarı için odaklanmaları öncelikli olarak "insan" faktörü ile mümkündür. Dolayısıyla örgütteki çalışanların nitelikleri ve niteliklerini gösterebilmeleri için uygun iş ortamının sağlanması örgüt başarısı için son derece önemlidir. Tüm bunların sağlanması çalışanın örgütüne bağlılığını artıracak böylece çalışanın performansı olumlu yönde değişecektir. Bu bağlamda örgüt çalışanlarını fazlası ile hissettikleri işyerinde psikolojik tacizin örgüt için önemli derecede tehlike doğurduğu açıktır (Karcioğlu ve Çelik, 2012).

İşyerlerinde psikolojik tacizin (Mobbing) önlenmesi kapsamında 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19.03.2011 tarih ve 27879 numaralı sayı ile Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelgenin 4. Maddesi gereği psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik iletişim merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır. Bugüne kadar ALO 170'e gelen mobbing başvuruları 4.028 adettir. Bu başvuruların dağılımına baktığımızda %62'i Özel Sektör, %38'u Kamu Sektörüdür. Özel Sektörde; %44 Bayan, %56 Erkek, Kamu Sektöründe; %51 Bayan, %49 Erkek vatandaşımız aramıştır.

Avrupa Parlamentosu tarafından işyerinde psikolojik taciz sorununa bir çözüm getirmek ve üyelerini bilinçlendirmek amacıyla 2001/2339 sayılı Parlamento kararında, Avrupa Birliği'ndeki işçilerin yaklaşık 12 milyonunun (bu da işçilerin % 8'ine karşılık gelmektedir) işyerlerinde psikolojik tacizle karşılaştıkları belirtilmiştir.

2.4.2.24 Çatışma. Çatışma, bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylardır (Eren, 2008). Çatışma, birey, grup veya örgüt gibi sosyal varlıklar içinde veya arasında anlaşmazlık, uyuşmazlık veya uyumsuzluk içeren etkileşimsel bir süreç olarak da tanımlanmaktadır (Rahim, 2002). Örgütlerde çeşitli şekillerde meydana gelen çatışmalar nedeni ne olursa olsun birey, grup veya örgüt içi iş doyumsuzluklarına neden olabilmektedir. Genelde ücret ve ödül sistemi ile görevlendirmelerde meydana gelen adaletsizlik, materyaller veya kişideki yetersizlikler, kültür ve inanç farklılıkları, uzmanlaşma-üstünlük kurma, işlerin dış etkiler sonucu aksaması veya bozulması, belirsizlikler veya iletişimle ilgili

aksaklıklar ile beklentilerin karşılanamamasını çatışma nedenleri arasında sayabiliriz. Çatışmalar, bireyin kendisi ile bireyler arası veya gruplar arası (yatay), ast-üst (dikey), örgütsel çatışmalar şeklinde kendini gösterebilir. Çatışmalar açık veya gizli olabilir ancak bir tarafın durumu önemsememesi veya farkına varmaması sonucu kendiliğinden unutulup giden bir durum çatışma olarak adlandırılmaz (Özkalp ve Kırel, 2001; Tutar, 2003; Sabuncuoğlu, 2000; Erdoğan, 1983; Sevimli ve İşcan, 2005).

Çalışanlar arasındaki bireyler arası çatışmalar, çalışanların işlerini sevmeye derecelerini, yani iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Özellikle çalışanlar arasında bireysel çekişme ve anlaşmazlıklardan kaynaklanan duygusal çatışmalar arttıkça, çalışanların iş doyumunu azalmaktadır. Çatışma yatay veya dikey, her türü çalışanlarda iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Bayram vd., 2007; Akar ve Yıldırım, 2008). Sadece bireyler arası çatışma değil, rol çatışması veya belirsizliği de iş doyumunu doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkileyerek, çalışanın gerginliğine ve strese neden olacağından iş doyumunu olumsuz etkileyecektir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Duygusal çatışmada iş doyumunun azalması huzur ve barışçıl ortamının bozulmasına, işbirliğinin azalmasına neden olur. Bu ise, çalışanlarda örgütsel bağlılığa zarar verir, aidiyet duygusunu azaltır. Özellikle gruplar arası çatışmalar örgütün genel güven düzeyini düşürmektedir (Şerif ve Şerif, 1996).

2.4.3 Çevresel faktörler. İş doyumunu oluşturan unsurlardan çevresel faktörler değişkenlerinin başında alternatif iş imkânları gelmektedir. Alternatif iş imkânının çok olduğu zamanlarda iş doyumunun düşük olduğunu görülmektedir. Çevreye ilişkin doyum unsurlarından bir diğeri de sosyal destektir. Çalışma yaşamında sosyal desteğin anlamı; çalışanların sevgi, kendine güven, ait olma duygusu, kişiliğini bulma, güvenlik ve onay görme gibi temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilmesidir. Sosyal destek, örgüt ortamında yöneticiden, üstlerden, iş arkadaşlarından, örgüt ortamının dışında ise eş, aile ve arkadaşlar tarafından sağlanabilmektedir (Sığırı ve Basım, 2006).

2.4.4 Toplumsal faktörler. İş doyumunu toplum koşullarından etkilenmektedir. Toplumda çalışmanın anlamı ve çalışmaya bakış açısı, toplumun bir üyesi olarak çalışanın iş ve çalışma yaşamına ilişkin değer ve tutumlarını etkileyebilmektedir. Toplumun etkisi en çok kadın ve erkeğe yüklenen rollerde görülmektedir. Toplumda, kadının ailesi, evi ve çocuklarıyla daha çok ilgilenmesi ve erkeği de çalışıp onlara

bakması gerektiği genel yargısı, çalışanları iş yaşamında etkileyen faktörler olmaktadır. Bu nedenle erkek işinden doyum sağlamak için daha elverişli bir ortama sahip olurken, kadın için iş ikinci planda kalmaya devam etmektedir. Toplumun sosyo-ekonomik refah düzeyi, kültürü hem örgütler hem bireyler üzerinde etkili olarak bireyin işe ilişkin tutumunun oluşmasında bir faktör niteliği kazanmaktadır (Çakır, 2001).

Genellikle, çalışanlar kendi iş koşullarını toplum koşulları ile karşılaştırmaktadırlar. Eğer iş koşulları vasat, toplum koşulları kötü ise, iş doyumlarında yükseltme eğilimini ortaya çıkarmaktadır. İş doyumunun, yaşanan toplumun gelişmişliğiyle ve refah düzeyiyle de ilişkili olduğu söylenebilir. Ekonomik olarak gelişmemiş bir toplumda veya işsizliğin büyük oranlarda olduğu bir toplumda bir işe sahip olmak o çalışan için doyum sağlayıcı olacaktır. Bunun tersi bir toplumsal yapıda yani ekonomik olarak gelişmiş bir toplumsal ortamda ise, sadece bir işte çalışıyor olmak kişiyi tatmin etmeyebilir. Bu ortamda çalışanın iş doyumunda farklı unsurlar ön planda olmaktadır (Deniz, 2005).

2.4.5 Ekonomik faktörler. Ekonomik faktörler, yapılan araştırmalarda çalışanın iş doyumunun sağlanmasında önemli bir belirleyici olarak ele alınmıştır. Çalışanların içinde buldukları ekonomik koşullar, iş ve iş ortamına ilişkin tutum ve algılarını etkilememektedir. Ekonominin kötüye gittiği kriz dönemlerinde yaşanan ekonomik sıkıntı nedeniyle, çalışanlar işlerine daha sıkı sarılmakta ve daha fazla çalışmaktadırlar. Kötü ekonomik koşullarda çalışanların iş değiştirme ya da işten ayrılma eğilimleri ve davranışları, iyi ekonomik koşullardakinden daha düşük olmaktadır. Ayrıca enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde ve yerlerde çalışanların ücretlerinde gerçekleşen kayıplar çalışanlarda ücret doyumsuzluğuna, bu ise işe ilişkin olumsuz tutumlar sergilemeye neden olabilmektedir (Çakır, 2001). İş doyumunu ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin, işsizlik oranının düşük olduğu zamanlarda daha güçlü olduğu, işsizlik oranının yüksek olduğu zamanlarda da daha düşük olduğu görülmektedir (Çakır, 2001). İş güvencesi ve iş konusundaki belirsizlik aile yaşantısını tehdit etmektedir. Boşanma oranlarının artması ve boşanma nedenleri arasında geçim sıkıntısı ve işsizliğin önemli bir yer teşkil etmesi bunun önemli bir göstergesidir (Kumaş, 2001).

İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı, örgütün çalışma ortamı ve verimliliği, toplumun huzuru, ekonomik gelişmesi, tasarruf ve

sosyal israf anlayışı bakımından oldukça önemlidir. Örgütler açısından iş doyumunu her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gerekliliktir (Akıncı, 2002).

2.5 İş Doyumu Ölçüm Teknikleri

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar genellikle iş doyumunun ölçülüp yorumlanmasıyla ilgilidir. Özellikle endüstri ve örgüt psikolojisiyle ilgili kaynaklar incelendiğinde, iş doyumuna yönelik çok sayıda ölçek bulunmaktadır (Ergin, 1997).

İş doyumunu ölçümünde genellikle mülakat, kritik olay ve tutum ölçekleri olmak üzere üç ölçüm yöntemi kullanılmaktadır. Bunlar içerisinde genellikle tutum ölçekleri ve en çokta Likert tutum ölçeği kullanılmaktadır. Likert tutum ölçeğinde beş ya da yedi ölçekle geliştirilen anketlerdeki sorular genellikle bu ölçekler üzerinde yoğunlaşmaktadır (Tütüncü, 2000; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Özkalp, 2001). Örgüt için, dış müşterilerin tatmini, pazar payı, karlılık, yatırımın getiri oranları, finansal göstergeler gibi stratejik öneme sahip konularda çalışanların iş doyumunu araştırmaları yönetim açısından önemli bir veri kaynağıdır. İş doyumunu ölçmede kullanılan ölçeklerin yapısında iki yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi, ücret, çalışma koşulları, yönetici gibi işin belirli özelliklerine odaklıdır. İkincisi ise genel işin belirli özelliklerine ayrı, ayrı verilen tepkilerin sayısal değerlerle değerlendirilmesi şeklindedir (Gülner, 2007).

Michigan örgütsel değerlendirme anketi, yüz çizelgesi yöntemi, genel iş doyumunu ölçeği gibi pek fazla kullanılmayan iş doyumunu ölçme yöntemleride olmasına rağmen günümüzde Likert tutum ölçeği dışında geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış en çok kullanılan iş doyumunu / doyumumsuzluğunda kullanılan ölçüm teknikleri şunlardır.

2.5.1 Porter gereksinim ve doyum anketi. Porter'ın Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayandırarak geliştirilmiş olduğu bu ölçek, öncelikle çalışanın birincil ihtiyaçlarının (Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı), daha sonra ikincil ihtiyaçların (sevme, sevilme, sayma, sayılma ve kendini kanıtlama ihtiyaçları) karşılanması gerektiği üzerinedir. Porter bu ihtiyaçlardan yola çıkarak çalışanın algıladığı mevcut koşullar ile ideal koşullar arasında bir ilişkilendirme yapmaktadır. İş doyum anketi dokuz grup ve 36 alt değişkenden oluşan ve iş doyum ölçekleri içerisinde en çok kullanılanıdır. Ölçekte, ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, diğer ödüllendirmeler, çalışma şartları, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olmak üzere dokuz grup ve her

birinde dörder alt değişken bulunmaktadır (Deniz, 2005; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Toker, 2007).

2.5.2 İş tanımlama ölçeği. Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilen bu ölçekte beş ana grup ve 72 alt ifade bulunmaktadır. Örgütsel araştırmalarda, ölçeğin kullanım kolaylığı ile yüksek geçerlik ve güvenilirlik değerlerinden dolayı en sık kullanılan iş doyumunu ölçme yöntemlerindedir. Ölçek Ergin (1997) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçekteki değişkenlerle ilgili katılımcıların görüşleri üç seçenekli sorularla alınmaktadır. İş doyumunu aşağıdaki beş boyutu kullanarak ölçmektedir (Sezen, 2002; Ergin, 1997; Tütüncü, 2000).

- İşin Kendisi
- Yönetim Kalitesi
- Çalışma arkadaşları
- Terfi imkânları
- Ücret

2.5.3 Minnesota tatmin ölçeği. Weiss Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. 1985 yılında da Aslı Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu ölçek işin koşulları ile iş doyumunu ilişkilendirir (Keser, 2006a; Kantarcı, 1997). Koşullar; yönetim, insan ilişkileri, bağımsızlık, yaratıcılık, teknik denetim ve çalışma şartlarıdır. Değerlendirmede betimleyici olmaktan çok, kişinin işle ilgili duyguları sorgulanmaktadır. Ancak, kişinin beklentileri ile var olanlar arasındaki farkı ortaya koymamaktadır. Minnesota doyum anketi uzun ve zaman alıcı bir yöntemdir (Tarlan ve Tütüncü, 2001).

2.5.4 Genel kıyaslama yöntemi / İş genel ölçeği. Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969'da geliştirilen model, genel iş doyumunu ölçmektedir. İş tanımlanma ölçeğindeki gibi evet-hayır ve soru işaretiyle oluşan üçlü format kullanılmaktadır ve çalışan işini değerlendirirken bazı ifade ve sıfatların kullanabilmektedir. Ölçek 18 ifadeden oluşmakta ve ifadelerin tümü hesaplanarak iş doyumuna ulaşılmaktadır. Fakat iş tanımlama ölçeğinden farklı olarak, çalışanın işle ilgili tanımlamaları yerine, işle ilgili duyguları esas alınmaktadır (Tarlan ve Tütüncü, 2001).

2.5.5 Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeli. Hackman ve Oldham, 1980 yılında geliştirdiği bu modelde iş doyumunu doğrudan incelenmiştir.

Modelde, beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim olmak üzere beş temel iş özelliği üzerinde durulmuştur (Deniz, 2005).

Bu iş özellikler, kritik psikolojik durumları belirlemektedir. Beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik, geri bildirim ve işin sonuçları, motivasyon, performans, iş doyumu gibi (Yüksel, 2005).

2.5.6 Kritik olaylar yaklaşımı. Bu yöntem, kritik olayları kullanarak iş doyumunu ölçme metodudur (Özkalp, 2001). Herzberg tarafından 1959 yılında geliştirilip uygulanmıştır. Çalışanlara kendilerini iş yerinde özellikle mutlu ve mutsuz hissettikleri zamanlar sorulmuş, daha sonra içerik olarak analizi yapılarak işin hangi yönlerinin doyum açısından önemli olduğu saptanmıştır. Bu yaklaşımda cevaplayanlar kendilerini daha rahat hissetmeli ve düşündüklerini tam olarak ifade edebilmelidir. Minnesota ölçüm tekniğindeki gibi bir yönlendirme yoktur. Ancak, zaman ve çalışanlar, araştırmacının duymak istediği cevapları vererek sonuçlarında yanlıya yol açabilmektedirler (Özdemir, 2006a).

2.6 İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Örgütler Yansıması.

İş doyumu ya da doyumumsuzluğu yapılan işten duyulan memnuniyetin çalışanda bıraktığı olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlardır. Bu tutum ve davranışların örgütlere yansımasında iş doyumu ve doyumumsuzluğunun sonuçları şeklinde iki türlü incelenebilir.

2.6.1 İş doyumunun sonuçları. İş doyumu yüksek bir çalışanın motive edilmesi için gerekli şartlar hazırlanmış demektir (Pekel, 2001). İş doyumunun düşük olması ise işlerin kötüye gittiğinin en iyi kanıtıdır. İş doyumumsuzluğu, gizlice işin yavaşlamasına, iş başarısı ve verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı olarak işgücü devir oranı, iş kazaları ve şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır. İş doyumu, motivasyonun temelidir. Düşük iş doyumunda motivasyonun süreklilik göstermesi mümkün değildir. İş doyumu yüksek olan çalışanların örgütün amaçları doğrultusunda motive edilmesi ve davranış değişikliği sağlanması daha kolaydır (Akıncı, 2002). Yapılan araştırmalar, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olmasının, özgüveni, morali, performans ve verimliliği artırdığı, hastalıkları, stresi, gerginlikleri, endişeleri, şikâyetleri, devamsızlıkları ve işten ayrılma oranlarını azalttığı tespit edilmiştir (Aksu vd., 2002).

Çalışanın moralinin yüksek olmasının çalışanlar ve çalışma düzeni üzerindeki olumlu etkileri şöyle sıralanabilir (Şenatalar, 1978; Sevimli ve İşcan, 2005).

- Morali iyi olan bir çalışan görevlerini enerji ve coşkuyla içinde yapar, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin zor durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler, çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmelik, iş kuralları ve emirlere isteyerek uyarlar, iyi bir disiplin oluşur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliğine istekli olurlar, yöneticilere ve örgüte bağlılık duyarlar.
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlıkları olumlu etkiler, personel devir hızı ve devamsızlığı, buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır.

2.6.2 İş doyumsuzluğunun sonuçları. Çalışanın fiziksel gücünün yanında fikirlerinden de yararlandığında, işe ve örgüte karşı yabancılaşma duygusu azalarak, işi daha anlam kazanacak ve örgüt amaçlarını daha kolay benimseyecektir (Dicle ve Dicle, 1989). Yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yöneticilerce zamanında ve gerektiği gibi anlatılmaması veya çözülmemesi gibi olaylar sonucunda çalışan örgüte yabancılaşmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca, çalışanın beklentilerinin karşılanmaması saldırganlık davranışı gibi çeşitli tepkilerine neden olabilmektedir. Çalışanların kararlara katılma veya söz hakkı olmayan bir örgütte olmaları, iş doyumsuzluğu, huzursuzluklar ve direnmelere neden olmaktadır. İş doyumsuzluğu nedeniyle de çalışan devir hızının yükselmesi, yetişmiş iş gücü kaybına yol açmaktadır. Çalışanın moralinin düşük olması sonucu, işi yavaşlatma veya durdurma, aşırı ölçüde devamsızlık, çalışan devir hızının yükselmesi, iş veriminin düşmesi, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar (Eren, 1989; Sevimli ve İşcan, 2005). Ayrıca işinden memnun olmayan çalışanın, örgütteki işinden çok, iş dışındaki yaşamına odaklanması iş kazalarını arttırır. İş doyumsuzluğu hakkında Sevimli ve İşcan' da (2005), örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkı olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan çalışan, örgüte ve topluma yabancılaşan bir insandır. Çalışanın, yapıcı, yaratıcı gücünü ortaya çıkaracak ortam oluşturulmalıdır. Bu da çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılmasıyla sağlanabilecektir. İnsanda açlık duygusu nasıl mide sancısı veya halsizlik olarak kendini gösterirse, bozuk moralde iş doyumsuzluğu sonucu işi yavaşlatma, geçimsizlik, hırçınlık gibi şekillerde kendini gösterir, diyerek aynı konuya dikkat çekmişlerdir.

Çalışanlarda iş doyumunun artması verimliliğide artırmaktadır. Tam tersine verimsiz çalışanlarda da iş doyumunu yüksek olabilmektedir. Bu nedenle örgütler yüksek performansı ödüllendirerek doyum ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki yaratabilirler. Çeşitli dış faktörlerce çalışanların işiyle ilgili davranışları kısıtlanmadığı veya kontrol edilmediğinde iş doyumunu ve verimlilik ilişkisi daha güçlü olmaktadır. Üst kademelerdeki çalışanların iş doyumunu ve verimlilik ilişkisi daha bu nedenle daha belirgindir (Çarıkçı, 2000).

İş doyumunu ile işe gelmeme veya geç gelme davranışları arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlarda iş doyumsuzluğu, işe gelmeme davranışlarının artmasına neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2000). Dolayısıyla iş doyumunu, işe devamsızlık gibi olumsuz davranışları azaltan bir etkiye sahiptir (Pekel, 2001). İş doyumunu aynı zamanda işten ayrılmayla da ilişkilidir ve bu ilişki işe gelmemeye göre daha güçlüdür (Çarıkçı, 2000). İş doyumunu yüksek çalışanların işten ayrılma, yeni iş arayışı veya işi bırakma niyetinde bulunma olasılığı düşüktür. Çalışanların işlerini sürdürememeleri ve örgütten ayrılmaları, değerli iş gücü kaynaklarının, bilgi ve tecrübe birikiminin israfına yol açmakta, bu da gerçekte örgütlere pahalıya mal olmaktadır (Pekel, 2001).

İş doyumsuzluğu çalışanların işleriyle ilgili şikâyetlere karşı gösterdikleri tepkinin bileşimi olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların iş doyumsuzlukları ile ilgili tepkileri yapıcı-yıkıcı ve aktif-pasif olarak iki şekilde düşünülmelidir. Buna göre de 4 türlü çalışan tepkisinden bahsedilebilir. Örgütten ayrılmayla sonuçlanan en doyumsuzluk tepkisi aktif ve yıkıcı tepkidir. Çalışanların çeşitli şekillerde şikâyetlerini belli ederek şartların iyileştirilmesi için gayret göstermeleri ses çıkarma olarak da nitelendirilen aktif ve yapıcı bir tepkidir. Çalışanların iyimser fakat pasif olarak şartların iyileşmesini beklemeleri sadakat gösterme tepkisi ve şartların kötüleşmesine izin vermeleri ise yok sayma tepkisi olarak nitelendirilir. Yok sayma tepkisi, işe gelmeme ve geç kalmanın kronikleşmesi ile hata oranının artışı gibi olumsuzluklar sıkça görülür (Çarıkçı, 2000).

2.7 İş Doyumsuzluğunun Kişi ve Toplum Sağlığı İle Suç Oranına Etkileri

İstenen bir amaç ya da arzunun gerçekleşmemesi sonucunda ortaya çıkan ruhsal durumlar, insanlar arası anlaşmazlıklara ve çalışma düzenini bozan

çatışmalara yol açarlar. İstedığımız amaçlara ulaşmamızdaki engel ve müdahaleler psikolojik doyumsuzluk kaynağı ve anormal davranışlarda bulunma nedeni olmaktadır (Kazanç, 1998). Örgütlerde, çalışanlar arasında istenmeyen durumlar yaşanabilmektedir. Böyle bir durumda kötü davranışa maruz kalan çalışan, olumsuz davranışlar sonucunda yaşadığı sıkıntılar nedeniyle örgütü terk edecek duruma gelebilir (Mansur, 2008). Özellikle ailesine karşı sorumluluğu nedeniyle bunalıma giren çalışan bu durumda, ailesine karşı şiddete varan davranışlar gösterebilmektedir. Bundan en çok etkilenen çocuklar ise Heinemann'ın araştırmasında, intiharla sonuçlanabilecek kadar ciddi sorunlar yaşayabilmektedir (Davenport vd., 2003). Okullardaki öğrencilerle ilgili disiplin suçlarına baktığımızda genelde öğrencilerin başta ebeveynlerinin işle ilgili problemleri olmak üzere ailevi problemleri nedeniyle verdiği bir tepkinin sonucu olduğunu görüyoruz. Bu çocukların bir kısmının, öncelikle ailevi problemlerinde bir rahatlama olmadığı sürece bilinç altında kalan olayların etkisiyle ileride birer suçlu olmayacağını garanti verilememektedir. Basında çıkan haberlere baktığımızda ise ailede şiddetin ve boşanma nedeniyle ilgili kaynaklarından birinde işle ilgili problemlerin dışa yansımaları olarak görebiliyoruz. Ayrıca, iş doyumsuzluğunun çalışana verdiği üzüntü olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İş doyumsuzluğunun ruhsal olarak çalışanda yoğun ve sürekli kaygı yaratması onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanında çalışanda bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Aksu vd., 2002).

İş doyumu örgütte sağlıklı bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür. İş doyumu tıpkı sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir (Ulusoy, 1993). Psikolojik bir stres durumu, çalışanda psiko fizyolojik / psikosomatik hastalıklar adı verilen ruhsal bozuklulara yol açmaktadır. Sıkça rastlanan psikosomatik hastalıklar, organik ve biyolojik organik, biyolojik bir nedeni bulunmayan mide ağrıları (ülser), kalp rahatsızlıkları (kriz, çarpıntılar), yüksek ve düşük tansiyon, migren, terleme ve cilt hastalıklarıdır (Cücenoglu, 1991). Bu hastalıkların en yoğun görülenleri dışında, kronik stresten etkilenme sonucu vücudun bağışıklık sisteminin zayıflatılması sonucunda kanserde oluşmaktadır. Doyumsuzluğun davranışlar üzerinde sağlığı tehdit eden olumsuz etkileri vardır. Bunların en belirgin etkileri; sigara kullanma, alkol, uyuşturucu kullanma, dengesiz beslenme, az veya çok yemek yeme şeklindedir (Öztaş, 1998).

3. Bölüm: Yöntem

Bu bölümde sırasıyla metot, katılımcılar, veri toplama araçları, araştırma deseni, veri analizi ve güvenilirlik ve geçerlik'e ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Deseni

Araştırma, aynıfenomenin araştırıldığı nitel ve nicel verilerin birlikte toplandığı ve çözümlendiği karma yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Karma yöntemlerde (mixed method) amaç, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılması ile belirli bir fenomenin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır (Gay, Mills & Airasian, 2009). Creswell ve Clark (2007) karma yöntemleri; zenginleştirilmiş desen, açıklayıcı desenler, keşfe yönelik/keşfedici desen ve de gömülü desen olmak üzere dört ana başlık altında incelemektedir (Fraenkel & Wallen, 2006). Bu çalışmada, nitel ve nicel verilerin eş zamanlı toplandığı zenginleştirilmiş desen kullanılmıştır. Örneklemede bu tür bir yöntem kullanmanın amacı genelleme yapmak değil, aksine çeşitlilik gösteren durumlar arasında paylaşılan olgular olup olmadığını belirlemek ve farklı bireylerin görüş çeşitliliğini maksimum derecede yansıtabilmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmada hem nicel hemde nitel (Bireysel ve odak grup görüşmeleri) yöntem kullanılması ile verilerin zenginleştirilmesi sağlanmıştır.

3.2 Katılımcılar

Karasar (1999), araştırma evrenini, genel evren ve çalışma evreni olarak ikiye ayırmıştır. Genel evren, soyut bir kavram olarak kolay tanımlanmasına karşın ulaşılması güç, çoğu zamanda olanaksız olan bir bütünü ifade eder. Çalışma evreni ise hakkında görüş bildirilecek veya genellemelerde bulunabilecek evrendir. Çalışmanın genel evreni; mesleki teknik liselerinde görev yapan teknik öğretmenlerdir.

Çalışmanın nicel kısmında genel evren mesleki teknik öğretmen sayısının en az 50, öğrenci sayısının da 1000'in üzerinde olduğu tespit edilen 9 endüstri meslek ve teknik lisesidir, dolayısıyla da çalışma sonuçları ancak bu tür okullar için genellenebilir. Çalışmanın çalışma evrenini ise genel evrenden seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 9 meslek teknik lisesi oluşturmaktadır. Bu 9 meslek lisesinde çalışan toplam mesleki teknik öğretmen ve yönetici sayısı 859'dur. Çalışma evreninde yer alan 859 öğretmenin ancak 550'sine ulaşılmış, ancak anket sadece araştırmaya katılmaya gönüllü olan 370 kişiye uygulanabilmiştir. Uygulanan anketlerin tamamı fire vermeksizin veri olarak

kullanılabılmıştır. Sonuç olarak çalışmanın örneklem sayısı 370 kişidir ve bu da çalışma evrenindeki 859 kişinin yüzde 43'üne karşılık gelmektedir.

Araştırmada böyle bir genel evrenin seçilme amacı; çalışanların iş doyumunun örgütün büyüklüğüne göre değiştiğini gösteren önceki çalışmalardır. Mesela; Solmaz'ın (2004) araştırması, iş doyumunun, az sayıda çalışanın yer aldığı küçük örgütlerde büyük örgütlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Çalışmanın nitel kısmında ise mesleki teknik liselerinde değişik görevlerdeki mesleki teknik öğretmenlerin görüşlerini yansız bir şekilde yansıtabilmek için, seçkisiz olmayan örnekleme stratejilerinden amaçlı örnekleme metotlarından maksimum çeşitlilik kullanılmıştır. Nitel veriler araştırmaya katılmaya gönüllü 44 kişiden bireysel ve odak grup görüşmeleri ile toplanmıştır. 44 kişiden 33 kişisi 6 adet odak grup görüşmelerine katılmış, 11 kişi ile de bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.3 Veri Toplama

Çalışmanın nicel verilerinin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Nitel veriler için ise bireysel ve grup odak görüşmeleri yapılmıştır. Veri toplama süreci ile ilgili ayrıntılar aşağıda anket ile bireysel ve odak grup görüşmeleri alt başlıkları ile açıklanmıştır.

3.3.1 Anket. Çalışmanın nicel verileri, araştırmacı tarafından elden dağıtılan anketler aracılığıyla toplanmıştır. Anket 2 ana kısımdan oluşup birinci kısımda örnekleme tanımlayıcı demografik bilgilere ilişkin ifadeler, ikinci kısımda ise öğretmenlerin iş doyumsuzluğu düzeylerini belirlemeye yönelik Çelik (1987) tarafından geliştirilen iş doyumsuzluğu ölçeğinden yararlanılmıştır.

Çelik (1987) tarafından geliştirilen iş doyumsuzluğu ölçeğinin güvenilirliği "Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve işten ayrılma nedenleri" adlı çalışmasında korelasyon katsayısı 0.89 olarak belirlenmiştir. Ankette birinci kısımda yer alan diğer 12 soru demografik özellikleri ve en fazla tatmin sağlayıcı unsur olarak görülen uygulamaları ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

İkinci kısımda yer alan iş doyumsuzluğu ölçeği toplam kırk sorudan oluşmakta olup, ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim

ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve iş güvencesi, sosyal konum olmak üzere sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Bu soruların sekiz alt boyuta dağılımı ise şöyledir; 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. sorular ücret, 7, 8, 9, 10 ve 11. sorular iş ve niteliği, 12, 13, 14, 15, 16 ve 17. sorular iş ve niteliği, 18, 19, 20, 21 ve 22. sorular bireylerarası ilişkiler, 23, 24, 25, 26, 27 ve 28 yönetim ve denetim biçimi, 29, 30, 31, 32 ve 33. sorular gelişme ve yükselme olanakları, 34, 35, 36 ve 37. sorular iş güvenliği ve güvencesi, 38, 39 ve 40. sorular sosyal konumla ilgilidir.

Ankette yer alan sorular 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiş olan ve çalışanların iş doyumsuzluğu düzeyini ölçmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır. Ölçekteki sınıflandırma 1 (Hiç) ve 5 (Çok fazla) şeklinde iki uç değer arasında oluşturulmuştur. 1 ve 2 olumsuz düşünceyi, 4 ve 5 ise olumlu düşünceyi ifade etmektedir. Ölçekte 3 olarak yapılan puanlama ise adı geçen faktör ile ilgili düşünce geliştirilmediğini göstermektedir.

3.3.2 Bireysel ve odak grup görüşmeleri. Araştırmanın nitel verileri bireysel ve odak grup görüşme teknikleri kullanılarak toplanmış ve toplanan veriler içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Odak grup görüşmeleri, araştırmacının hali hazırda görev yapmakta olduğu bir endüstri meslek lisesinde, altı farklı oturumda, farklı teknik ve endüstri meslek lisesinden gelen toplam 33 mesleki teknik öğretmen ve okul yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bireysel görüşmeler ise yine örnekleme dâhil edilmiş farklı okuldan çalışmaya katılmaya gönüllü olan 2 müdür yardımcısı, 2 alan şefi, 2 dal şefi ve 5 mesleki teknik öğretmen olmak üzere toplam 11 kişi ile katılımcıların kendi okullarındaki boş zamanlarda, yansıtıcı dinleme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş ve ortalama bir saat sürmüştür. Burada amaç, küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme ele alınan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini olabildiğince yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bireysel ve odak grup görüşmelerinin birlikte tercih edilmesinin nedeni, odak grup görüşmelerinde katılımcıların birbirlerinin görüşlerini tamamlayıcı ve tetikleyici rol oynayabilmeleri, bireysel görüşmelerde ise odak grup görüşmelerinde çekindikleri konularda daha rahat görüşlerini ifade edebilmeleridir. Görüşmeler katılımcıların uygun zamanlarına göre programlanmış olup, bireysel ve odak görüşmelerde herhangi bir öncelik durumu olmamıştır ve veriler eş zamanlı toplanmıştır.

Odak grup görüşmesi;“İlimli ve tehditkâr olmayan bir ortamda önceden belirlenmiş bir konu hakkında algıları elde etmek amacıyla dikkatle planlanmış bir tartışmalar serisi olarak tanımlanmaktadır” (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Odak grup görüşmeleri, nicel araştırma ile birlikte yürütülmüştür. Bireysel ve odak grup görüşmelerinde Çelik (1987) tarafından geliştirilen teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ölçeğinde yer alan sekiz alt faktörle ilgili görüş ve çözüm önerileri sorulmuştur. Bu sorularda teknik öğretmenler tarafından metaforlar kullanarak, ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve iş güvencesi, sosyal konum olmak üzere sekiz alt etmeden oluşan ifadeler hakkındaki görüşleri ve çözüm önerilerini belirtmeleri istenmiştir. Bunun için açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (Bakınız; Ek. C, Nitel araştırma bireysel görüşme soruları görüş ve öneri formu ve Ek. D, Nitel araştırma odak grup görüşmesi soruları görüş ve öneri formu). Alınan cevaplar katılımcıların izni ile ses kayıt cihazına kaydedilmiş, kayıtlar aynı gün ya da ertesi gün içerisinde yazıya dökülmüştür.

3.4 Verilerin Analizi

Verilerin analizi nicel ve nitel olmak üzere ayrı, ayrı yapılmıştır. Nicel analiz yönteminde spss 20.0 programı kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde ise netimsel analiz türünden yararlanılmıştır. Nicel ve nitel verilerin analizi aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

3.4.1 Nicel verilerin analizi. Toplanan nicel veriler, bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Pocket Programe for Social Sicience) 20.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İş doyum düzeyi ölçeğinin güvenilirlik hesaplaması için Cronbach alpha yöntemi kullanılmış olup, ölçekteki faktörler doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile doğrulanmıştır.

İş doyum değişkenlerinin çeşitli demografik bilgilere göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testleri yapılmıştır. Sorulara verilen cevaplar, 1’den (Hiç) 5’e (Çok fazla) doğru puanlanmıştır. Ortalamalara bakıldığında 4 aralık bulunmaktadır. O halde 4 aralığı 5 puana bölersek $4/5=0.8$ ’dir. Aritmetik ortalamanın alacağı değer hangi aralıkta ise o aralığa göre karar verilecektir. Yani, sonuç Tablo 3.4.1’deki 5’li Likert ölçeği değerlendirme tablosundan yararlanılarak yorumlanır.

Tablo 3.4.1

5'li Likert Ölçeği Değerlendirme Tablosu

İş doyumsuzluk Düzeyi	Değerlendirme
1.00-1.80	Hiç
1.81-2.60	Az
2.61-3.40	Biraz
3.41-4.20	Çok
4.21-5.00	Çok fazla

Likert tipi ölçekler farklı puanlama şekillerinde hazırlansa da uygulama aynı şekilde yapılır. Cronbach alfa katsayısı 0 ile 1 arasında bir dağılım gösterir. Negatif değer çıkması ölçeğin benzer özellikleri ölçmediğini gösterir. Alfa değerinin düşük çıkması testin homojen olmadığını gösterir. Anketin güvenilirlik düzeyini saptamak amacıyla Cronbach's alpha güvenilirlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistik analizler (Frekans, t testi ve ANOVA) kullanılarak ve konuya ilişkin uzman desteği alınarak yorumlanmıştır.

3.4.2 Nitel verilerin analizi. Bireysel ve odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler birlikte ele alınarak daha önceden belirlenen ve Çelik (1987) tarafından geliştirilen teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ölçeği çalışmasındaki alt faktörlerin temel alınarak hazırlandığı kavramsal çerçeve veya temalara göre özetlenip yorumlanacağı için nitel veri analiz türlerinden betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir.

Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür ve bu analiz türünde araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtılabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık yer verebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmada, katılımcılara kimliklerini korumak amacıyla birer takma isim verilmiştir. Aynı zamanda katılımcıların çalıştıkları kurum isimleri de gizli tutulmuştur.

Ses kayıtlarından elde edilen veriler araştırmacı tarafından ayrı ayrı birkaç kez dikkatle okunmuş ve görüşler kategorilere ilişkin önemli alıntılar seçilerek

hazırlanan bir tablo yardımı ile kodlanmış, metin içi ve metinler arası bağlantılar kurulmuştur (Bakınız, Ek. D ve Ek. E). Gerekli yerlerde doğrudan alıntılarla desteklenerek tanımlanmıştır. Son olarak da daha önce ayrıntılı bir biçimde tanımlanan ve sunulan bulgulara anlam kazandırmak, bu bulgular arasındaki ilişkileri açıklamak ve bir takım sonuçlar çıkarmak üzere verilere dayalı olarak yorumlar yapılmıştır.

3.5 Güvenirlilik ve Geçerlilik

Çalışmanın nicel araştırma kısmında kullanılan iş doyumsuzluğunu ölçmeye yönelik veriler, anket yöntemiyle elde edildikten sonra bilgisayara girilerek araştırmanın amacına uygun olarak veri tabanı oluşturulmuştur. Araştırma kapsamındaki tüm analizler SPSS 20.0 For Windows programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nicel verilerin toplanmasında kullanılan Çelik (1987) tarafından geliştirilen iş doyumsuzluğu ölçeğinin güvenirliliğinde “Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve işten ayrılma nedenleri”adlı çalışmasında korelasyon katsayısını 0.89 olarak belirlenmiştir. Veri analizleri ise likert 5’li puan değerlendirmesi kullanarak, \bar{X} ve % hesapları ile yapılmıştır.

Bu çalışmada ölçeğin güvenirliliği cronbach alfa yöntemi kullanılarak hesaplanmış ve 0.699 değeri bulunmuştur. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. İş doyumuna ilişkin ölçeğin cronbach’s alpha testi analiz sonuçları Tablo 3.5.1 ve Tablo 3.5.2’de verilmiştir. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler alır. Alpha değeri $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil; $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük derecede güvenilir; $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir; $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilir.

Tablo 3.5.1

İş Doyumuna İlişkin Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.699	0.690	8

Tablo 3.5.2

İş Doyumu Ölçeğinin Değişken Bazında Güvenirlilik Değerleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ucret	19.5050	5.643	0.209	0.083	0.703
isniteligi	18.2072	5.632	0.252	0.229	0.695
Calismakosullari	19.0538	4.925	0.528	0.360	0.644
bireyiliskiler	18.8717	4.864	0.599	0.465	0.632
yonetdenet	19.5050	4.089	0.617	0.565	0.606
gelisyuksel	18.9400	4.002	0.585	0.444	0.615
isguvguven	19.1046	4.999	0.365	0.201	0.676
sosyalkonum	18.9508	5.942	0.017	0.061	0.745

Tablo 3.5.2’de ölçekteki bütün temalarda α değerinin 0.60-0.80 arasında olduğu ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Değişkenlerin \bar{X} değerlerinin yakın olması ise ölçeğin geçerliliğini göstermektedir.

Çalışmanın nitel kısmında ise içgüvenirlilik yerine “tutarlılık” ve dış güvenirlik yerine “teyit edilebilirlik”, iç geçerlik yerine “inandırıcılık”, dış geçerlik yerine “aktarılabirlik” ifadeleri kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Nitel bir araştırmanın inandırıcılığını sağlamak için araştırmanın her sürecinde inandırıcılığı ve tutarlılığı incelenerek elde edilen sonuçların ilgili ortamlara aktarılabirliği ve teyit edilebilirliği ile daha iyi tasvir edilebilmesi için amaçlı örnekleme stratejilerinden yararlanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu nedenle araştırmada örnekleme stratejilerinden amaçlı örnekleme stratejisini kullanmış ve de verilerin özgünlüğü korumak amacıyla da katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılara da yer vermişlerdir.

Araştırmacı veri analizi aşamalarında ortaya çıkan sonuçların, tutarlılığını ve teyit edilebilirliğini ortaya koymak için bir uzman görüşüne başvurmuş, elde edilen verileri karşılaştırmış ve ortaya çıkan görüş ayrılıklarını gidermek için ham verileri detaylı bir şekilde tekrar incelemiştir. Tekrar, tekrar yapılan bu incelemeler, yapılan tartışmalar ve karşılaştırmalar neticesinde fikir birliğine varılmış ve veri analizi tamamlanmıştır.

Nitel araştırmalarda, varılan sonuçların araştırmacının yargılarından arındırılmış ve elde edilen verilerin aktarılabir olması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu nedenle, araştırma sonuçlarının ham veriler ile karşılaştırarak teyit edilebilmesi için dışarıdan bir uzman görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca araştırmadaki katılımcılarla farklı zamanlarda elektronik posta, telefon ve yüz yüze etkileşim ile

veri toplama araçları, ham veriler ve analiz aşamasında gerçekleştirilen etkinlikler ile sonuçları inandırıcılık açısından incelemiş ve katılımcı onayı da sağlanmıştır (Yıldırım ve şimşek, 2008).

4. Bölüm: Bulgular

Bu bölümde anket formları aracılığıyla toplanan veriler, bilgisayar ortamında SPSS 20.0 programına aktarıldıktan sonra çalışmanın amaçları doğrultusunda frekans, aritmetik ortalama, t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde alt faktörlerle çeşitli demografik değişkenlerin anlamlı bir şekilde farklılaşmalarını incelemek için post-hoc tukey testinden yararlanılmıştır.

4.1 Nicel Araştırmada Elde Edilen Bulgular.

Analiz sonuçları ise mümkün olduğu kadar tek bir tabloda sunulmaya çalışılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçları alt faktörlere göre bulgu tablolarıyla birlikte aşağıda verilmiştir.

4.1.1 İş Doyumsuzluğu ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar ve standart sapmalar. Tablo 4.1.1’de iş doyumsuzluğundan elde edilen puanlar ve standart sapmalar ile genel ortalaması verilmiştir.

Tablo 4.1.1

İş Doyumsuzluğu Ölçeğinden Elde Edilen ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar

<i>F</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>
Ücret	369	2.23	0.44
İş ve Niteliği	369	3.53	0.40
Çalışma Koşulları	369	2.68	0.48
Bireyler Arası İlişkiler	369	2.86	0.46
Yönetim ve Denetim	369	2.23	0.69
Biçimi			
Gelişme ve Yükselme	369	2.79	0.74
Olanakları			
İş güvenliği ve	369	2.63	0.58
Güvencesi			
Sosyal Konum	369	2.78	0.54
İş Doyumsuzluğu	369	2.72	0.54
(Genel Ortalama)			

Tablo 4.1.1 incelendiğinde iş doyumsuzluğunun ortalama puanı $\bar{X}=2.72$ ve $SS=0.54$ çıkmaktadır. 5’li Likert ölçek tablosuna baktığımızda biraz aralığına denk gelmektedir. Bu durum mesleki teknik öğretmenlerin genel olarak iş doyumsuzluğu konusunda kararsız kaldıklarını göstermektedir. Bir başka deyişle mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu durumunun orta seviyede olduğu veya bu konuda kesin bir yargının gelişmediğini söyleyebiliriz. Ancak, bu durum ortalama bir sonuçtur ve birçok alt boyutta incelenerek hangi konularda doyumsuzluk duyduklarının ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu nedenle tüm alt faktörlerin incelenmesi gerekmektedir.

Tablo 4.1.1’den diğer alt faktörler incelendiğinde mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ile ilgili düzeylerin, ücret alt boyutunda $\bar{X}=2.23$ ile ücretin “az” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. İş ve niteliği alt boyutunda $\bar{X}=3.53$ ile iş ve niteliğinin “çok” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. Çalışma koşulları alt boyutunun $\bar{X}=2.68$ ile “biraz” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. Bireyler arası ilişkiler alt boyutunun $\bar{X}=2.86$ ile “biraz” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. Yönetim ve denetim biçimi alt boyutunun $\bar{X}=2.23$ ile “az” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunun $\bar{X}=2.79$ ile “biraz” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. İş güvenliği ve güvencesi alt boyutunun $\bar{X}=2.63$ ile “biraz” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir. Sosyal konum alt boyutunun $\bar{X}=2.78$ ile “biraz” seçeneğine denk geldiği tespit edilmiştir.

4.1.2 Ücretin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Tablo 4.1.2’de ücretin iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.2

İş Doyumsuzluğunun Ücret Alt boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi.

Demografik özellikler		N	\bar{X}	SS	t/F
Eğitim seviyesi	2 - 3 Yıllık Yüksek Okul	3	2.83	0.76	3.859*

	4 Yıl ve Daha	311	2.21	0.41	
	Yukarı Fak.				
	Yüksek	55	2.30	0.53	
	Lisans				
	22-32	77	2.33	0.55	
Yaş	33-43	176	2.23	0.41	0.063
	44 ve yukarı	116	2.17	0.41	
Cinsiyeti	Erkek	328	2.44	0.43	2.329
	Kadın	41	2.13	0.48	
Medeni durum	Bekâr	71	2.23	0.48	
	Evli	287	2.23	0.43	1.336
	Diğer	11	2.02	0.50	
Ekonomik durumu	Alt seviye	117	2.06	0.37	23.226*
	Orta seviye	248	2.29	0.43	
	Üst ve üzeri	4	3.17	0.91	
	Yok	94	2.27	0.52	
Çocuk sayısı	1 Çocuk	113	2.22	0.44	
	2 Çocuk	107	2.22	0.39	1.017
	3 Çocuk	52	2.17	0.38	
	4 Çocuk ve üzeri	3	2.61	0.92	
Mesleki kıdem	1-5 Yıl	46	2.26	0.48	
	6-10 Yıl	43	2.23	0.58	
	11-15 Yıl	73	2.30	0.43	0.995
	16-20 Yıl	94	2.17	0.38	
	21 Yıl ve üstü	113	2.22	0.41	
Görev yerindeki kıdem	1-5 Yıl	84	2.26	0.51	
	6-10 Yıl	70	2.25	0.44	
	11-15 Yıl	97	2.22	0.43	0.415
	16-20 Yıl	61	2.17	0.36	
	21 Yıl ve üstü	57	2.24	0.43	
Görevi	Öğretmen	299	2.23	0.45	
	Atölye ve lab.	52	2.23	0.45	0.137
	Şefi				
	İdareci	18	2.22	0.31	

* $p<0.05$

İş doyumsuzluğunun ücret alt boyutu öğretmenlerin eğitim seviyesi açısından incelendiğinde farklı eğitim seviyelerinden gelen öğretmenlerin ücret anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(2.366)=3.859$, $p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, 2-3 yıllık yüksek okul mezunlarının ($\bar{X}=2.83$, $SS=0.76$), 4 yıllık fakülte mezunlarına ($\bar{X}=2.21$, $SS=0.41$) göre ücretten daha memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun ücret alt boyutu öğretmenlerin ekonomik durumu açısından incelendiğinde farklı ekonomik duruma sahip öğretmenlerin ücret anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(2.366)=23.226$,

$p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, ekonomik durumunu alt seviye olarak belirten öğretmenlerin ($\bar{X}=2.06$, $SS=0.91$), ekonomik durumunu üst ve üzeri olarak belirten öğretmenlere ($\bar{X}=3.17$, $SS=0.91$) göre ücretten memnun olmadıkları görülmüştür. Ücretin iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılık söz konusu olmadığı görülmektedir.

4.1.3 İş ve niteliğinin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Tablo 4.1.3'te iş ve niteliğinin iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.3

İş Doyumsuzluğunun İş ve Niteliği Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Demografik özellikler		N	\bar{X}	SS	t/F
Eğitim seviyesi	2 - 3 Yıllık Yüksek Okul	3	3.53	0.42	0.220
	4 Yıl ve Daha Yukarı Fak.	311	3.52	0.40	
	Yüksek Lisans	55	3.56	0.42	
Yaş	22-32	77	3.47	0.39	1.721
	33-43	176	3.52	0.42	
	44 ve yukarı	116	3.57	0.37	
Cinsiyeti	Erkek	328	3.54	0.39	5.759*
	Kadın	41	3.38	0.45	
Medeni durum	Bekâr	71	3.51	0.35	0.557
	Evli	287	3.54	0.41	
Ekonomik durumu	Diğer	11	3.42	0.49	0.093
	Alt seviye	117	3.51	0.37	
	Orta seviye	248	3.53	1.01	
	Üst ve üzeri	4	3.50	1.01	
Çocuk sayısı	Yok	94	3.49	0.34	1.001
	1 Çocuk	113	3.52	0.47	
	2 Çocuk	107	3.51	0.38	
	3 Çocuk	52	3.62	0.40	
Mesleki kıdem	4 Çocuk ve üzeri	3	3.53	0.42	2.272
	1-5 Yıl	46	3.46	0.39	
	6-10 Yıl	43	3.51	0.38	

	11-15 Yıl	73	3.45	0.42	
	16-20 Yıl	94	3.53	0.43	
	21 Yıl ve üstü	113	3.61	0.37	
	1-5 Yıl	84	3.49	0.40	
Görev yerindeki kıdem	6-10 Yıl	70	3.47	0.47	
	11-15 Yıl	97	3.55	0.40	1.159
	16-20 Yıl	61	3.53	0.33	
	21 Yıl ve üstü	57	3.60	0.39	
Görevi	Öğretmen	299	3.49	0.40	
	Atölye ve lab. şefi	52	3.65	0.37	7.788*
	İdareci	18	3.79	0.35	

* $p < 0.05$

İş doyumsuzluğunun iş ve niteliği alt boyutu cinsiyetle ilgili olarak incelendiğinde erkek öğretmenlerin, bayan öğretmenlere göre iş ve niteliği anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(1.367)=5.759$, $p < 0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=3.54$, $SS=0.39$), bayan öğretmenlere ($\bar{X}=3.38$, $SS=0.45$) göre iş ve niteliğinden daha memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun iş ve niteliği alt boyutu öğretmenlerin okuldaki görevlerine göre incelendiğinde idarecilerin, öğretmenlere göre iş ve niteliği anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(2.366)=7.788$, $p < 0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, idarecilerin ($\bar{X}=3.79$, $SS=0.35$), öğretmenlere ($\bar{X}=3.49$, $SS=0.40$) göre iş ve niteliğinden daha memnun oldukları görülmüştür. İş ve niteliğinin iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

4.1.4 Çalışma koşullarının iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular.

Tablo 4.1.4'te çalışma koşullarının iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.4

İş Doyumsuzluğunun Çalışma Koşulları Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

<i>Demografik özellikler</i>		<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>t/F</i>
Eğitim seviyesi	2 - 3 Yıllık Yüksek Okul	3	2.78	0.95	0.308
	4 Yıl ve Daha Yukarı Fak. Yüksek Lisans	311	2.67	0.47	
	22-32	55	2.72	0.50	
Yaş	33-43	77	2.61	0.46	1.217
	44 ve yukarı	176	2.71	0.48	
		116	2.67	0.49	
Cinsiyeti	Erkek	328	2.69	0.48	1.894
	Kadın	41	2.67	0.46	
Medeni durum	Bekâr	71	2.71	0.47	1.751
	Evli	287	2.69	0.48	
	Diğer	11	2.42	0.54	
Ekonomik durumu	Alt seviye	117	2.64	0.50	0.975
	Orta seviye	248	2.70	0.45	
	Üst ve üzeri	4	2.88	1.20	
	Yok	94	2.68	0.47	
Çocuk sayısı	1 Çocuk	113	2.67	0.46	0.255
	2 Çocuk	107	2.67	0.46	
	3 Çocuk	52	2.69	0.55	
	4 Çocuk ve üzeri	3	2.94	0.92	
Mesleki kıdem	1-5 Yıl	46	2.71	0.50	0.311
	6-10 Yıl	43	2.63	0.46	
	11-15 Yıl	73	2.72	0.45	
	16-20 Yıl	94	2.66	0.49	
	21 Yıl ve üstü	113	2.68	0.49	
Görev yerindeki kıdem	1-5 Yıl	84	2.71	0.50	3.476*
	6-10 Yıl	70	2.70	0.54	
	11-15 Yıl	97	2.76	0.45	
	16-20 Yıl	61	2.49	0.38	
Görevi	21 Yıl ve üstü	57	2.67	0.46	17.276*
	Öğretmen	299	2.62	0.46	
	Atölye ve lab.şefi	52	2.83	0.43	
	İdareci	18	3.21	0.53	

* $p < 0.05$

İş doyumsuzluğunun çalışma koşulları alt boyutu incelendiğinde görev yerindeki kıdeme göre ($F(4.364)=3.476$, $p < 0.05$) ve okulda üstlendikleri görev türüne göre ($F(2.366)=17.276$, $p < 0.05$) çalışma koşullarıyla ilgili anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, aynı görev yerindeki kıdemi 1-5 yıl ($\bar{X}=2.71$, $SS=0.50$), 6-10 yıl ($\bar{X}=2.70$, $SS=0.54$)

ve 11-15 yıl ($\bar{X}=2.76$, $SS=0.45$) olanların, 16-20 yıl ($\bar{X}=2.49$, $SS=0.38$) olanlara göre çalışma koşullarından daha memnun oldukları görülmüştür.

Aynı görev yerindeki kıdemi 21 yıl ve üstü ($\bar{X}=2.67$, $SS=0.46$) olanlar ise 16-20 yıl olanlara göre yine çalışma koşullarından daha memnun olduğu görülmüştür. Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, aynı görev yerindeki öğretmenlerin ($\bar{X}=2.62$, $SS=0.46$), idarecilere ($\bar{X}=3.21$, $SS=0.53$) göre çalışma koşullarından memnun olmadıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma koşullarıyla ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

4.1.5 Bireyler arası ilişkilerin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin çıkan bulgular. Tablo 4.1.5'te bireyler arası ilişkilerin iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.5

İş Doyumsuzluğunun Bireyler Arası İlişkiler Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

<i>Demografik özellikler</i>		<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>t/F</i>
Eğitim seviyesi	2 - 3 Yıllık Yüksek Okul	3	3.07	0.46	0.384
	4 Yıl ve Daha Yukarı Fak.	311	2.86	0.45	
	Yüksek Lisans	55	2.88	0.48	
Yaş	22-32	77	2.91	0.50	0.765
	33-43	176	2.85	0.45	
	44 ve yukarı	116	2.84	0.43	
Cinsiyeti	Erkek	328	2.86	0.45	0.402
	Kadın	41	2.87	0.48	
Medeni durum	Bekâr	71	2.93	0.52	1.068
	Evli	287	2.85	0.44	
	Diğer	11	2.76	0.43	
Ekonomik durumu	Alt seviye	117	2.79	0.40	2.309
	Orta seviye	248	2.90	0.46	
	Üst ve üzeri	4	2.85	1.18	
Çocuk sayısı	Yok	94	2.91	0.52	0.475

	1 Çocuk	113	2.85	0.46	
	2 Çocuk	107	2.86	0.42	
	3 Çocuk	52	2.81	0.41	
	4 Çocuk ve üzeri	3	2.80	0.00	
Mesleki kıdem	1-5 Yıl	46	3.04	0.54	
	6-10 Yıl	43	2.80	0.45	
	11-15 Yıl	73	2.87	0.50	2.528*
	16-20 Yıl	94	2.80	0.39	
	21 Yıl ve üstü	113	2.86	0.43	
Görev yerindeki kıdem	1-5 Yıl	84	3.00	0.48	
	6-10 Yıl	70	2.78	0.47	
	11-15 Yıl	97	2.88	0.46	3.326*
	16-20 Yıl	61	2.76	0.33	
Görevi	21 Yıl ve üstü	57	2.85	0.47	
	Öğretmen	299	2.84	0.47	
	Atölye ve lab.şefi	52	2.94	0.41	2.601
	İdareci	18	3.04	0.35	

* $p < 0.05$

İş doyumsuzluğunun bireylerarası ilişkiler alt boyutu incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemine göre 1-5 yıl kıdemli öğretmenlerde diğer kıdemli öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=2.528$, $p < 0.05$). Aynı şekilde öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki kıdemine göre 1-5 yıl kıdemli öğretmenlerde de diğer kıdemdeki öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(3.326)$, $p < 0.05$).

Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, mesleki kıdem ve görev yaptığı yerdeki kıdemine göre 1-5 yıl kıdemli öğretmenlerin ($\bar{X}=3.04$, $SS=0.54$) ve ($\bar{X}=3.00$, $SS=0.48$), diğer kıdemdeki öğretmenlere göre bireylerarası ilişkilerde daha memnun oldukları görülmüştür. Bireylerarası ilişkilerin iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılık söz konusu olmadığı görülmektedir.

4.1.6 Yönetim ve denetim biçiminin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Tablo 4.1.6'da yönetim ve denetim biçiminin iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.6

İş Doyumsuzluğunun Yönetim ve Denetim Biçimi Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Demografik özellikler		N	\bar{X}	SS	t/F
Eğitim seviyesi	2 - 3 Yıllık Yüksek Okul	3	2.77	0.92	1.026
	4 Yıl ve Daha Yukarı Fak.	311	2.22	0.68	
	Yüksek Lisans	55	2.25	0.72	
Yaş	22-32	77	2.32	0.69	1.833
	33-43	176	2.25	0.71	
	44 ve yukarı	116	2.14	0.65	
Cinsiyeti	Erkek	328	2.23	0.70	3.399
	Kadın	41	2.25	0.55	
Medeni durum	Bekâr	71	2.39	0.73	2.975
	Evli	287	2.20	0.67	
	Diğer	11	1.95	0.63	
Ekonomik durumu	Alt seviye	117	2.07	0.70	4.859*
	Orta seviye	248	2.30	0.67	
	Üst ve üzeri	4	2.54	0.86	
	Yok	94	2.35	0.72	
Çocuk sayısı	1 Çocuk	113	2.23	0.69	1.369
	2 Çocuk	107	2.18	0.69	
	3 Çocuk	52	2.10	0.60	
	4 Çocuk ve üzeri	3	2.22	0.96	
Mesleki kıdem	1-5 Yıl	46	2.59	0.68	6.374*
	6-10 Yıl	43	2.16	0.66	
	11-15 Yıl	73	2.39	0.67	
	16-20 Yıl	94	2.08	0.69	
	21 Yıl ve üstü	113	2.23	0.64	
Görev yerindeki kıdem	1-5 Yıl	84	2.46	0.70	5.806*
	6-10 Yıl	70	2.20	0.65	
	11-15 Yıl	97	2.30	0.68	
	16-20 Yıl	61	1.95	0.66	
	21 Yıl ve üstü	57	2.11	0.66	
Görevi	Öğretmen	299	2.20	0.71	1.004
	Atölye ve lab.Şefi	52	2.34	0.60	
	İdareci	18	2.31	0.60	

* $p < 0.05$

İş doyumsuzluğunun yönetim ve denetim biçimi alt boyutu, öğretmenlerin ekonomik durumu açısından incelendiğinde kendilerini farklı ekonomik durumda gören öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi ile ilgili anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(2.366)=4.859$, $p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, ekonomik durumunu alt seviye olarak belirten öğretmenlerin ($\bar{X}=2.07$, $SS=0.70$), ekonomik durumunu üst seviye olarak gören öğretmenlere ($\bar{X}=2.54$, $SS=0.86$) göre yönetim ve denetim biçiminden memnun olmadıkları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun yönetim ve denetim biçimi öğretmenlerin mesleki kıdemi ($F(4.364)=6.374$, $p<0.05$) ve görev yerindeki kıdemi ($F(4.364)=5.806$, $p<0.05$) açısından incelendiğinde 1-5 yıl kıdemli olan öğretmenlerin, 16-20 yıl arasında kıdemli öğretmenlere göre anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.23$, $SS=0.64$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.59$, $SS=0.68$) göre yönetim ve denetim biçiminden memnun olmadıkları görülmüştür. Yine aynı şekilde görev yerindeki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin de ($\bar{X}=2.11$, $SS=0.66$), görev yerindeki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.46$, $SS=0.70$) göre yönetim ve denetim biçiminden memnun olmadıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Ancak yönetim ve denetim biçimi ile ilgili ortalama puanına baktığımızda $\bar{X}=2.23$ ile 5'li likert değerlendirme ölçeğinde "az" seçeneğine denk gelmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin genelinin yönetim ve denetim biçiminden dolayı doyumsuzluk duydukları tespit edilmiştir.

4.1.7 Gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Tablo 4.1.7'de gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.7

İş Doyumsuzluğunun Gelişme ve Yükselme Olanakları Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi.

<i>Demografik özellikler</i>		<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>t/F</i>
Eğitim seviyesi	2 - 3 Yıllık Yüksek Okul	3	3.33	1.51	2.130
	4 Yıl ve Daha Yukarı Fak. Yüksek Lisans	311	2.76	0.72	
Yaş	22-32	55	2.94	0.79	3.304
	33-43	77	2.92	0.61	
	44 ve yukarı	176	2.82	0.77	
Cinsiyeti	Erkek	116	2.67	0.76	4.484*
	Kadın	328	2.77	0.75	
Medeni durum	Bekâr	41	2.96	0.59	5.994*
	Evli	71	3.02	0.66	
	Diğer	287	2.75	0.74	
Ekonomik durumu	Alt seviye	11	2.35	0.84	7.909*
	Orta seviye	117	2.58	0.74	
	Üst ve üzeri	248	2.89	0.70	
	Yok	4	3.30	1.44	
Çocuk sayısı	1 Çocuk	94	2.99	0.63	2.630*
	2 Çocuk	113	2.73	0.80	
	3 Çocuk	107	2.73	0.76	
	4 Çocuk ve üzeri	52	2.68	0.65	
Mesleki kıdem	1-5 Yıl	3	3.13	1.42	5.121*
	6-10 Yıl	46	3.16	0.54	
	11-15 Yıl	43	2.79	0.65	
	16-20 Yıl	73	2.93	0.68	
	21 Yıl ve üstü	94	2.69	0.82	
Görev yerindeki kıdem	1-5 Yıl	113	2.65	0.75	6.670*
	6-10 Yıl	84	3.06	0.57	
	11-15 Yıl	70	2.73	0.71	
	16-20 Yıl	97	2.86	0.78	
Görevi	21 Yıl ve üstü	61	2.47	0.76	1.229
	Öğretmen	57	2.72	0.76	
	Atölye ve lab.şefi	299	2.77	0.74	
	İdareci	52	2.94	0.75	
		18	2.83	0.67	

* $p < 0.05$

Gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumsuzluğuna etkisialt boyutu öğretmenlerin cinsiyeti açısından incelendiğinde öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(1.367)=4.484$, $p < 0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, erkek

öğretmenlerin ($\bar{X}=2.77$, $SS=0.75$), bayan öğretmenlere ($\bar{X}=2.96$, $SS=0.59$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha az memnun oldukları görülmüştür.

Gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumsuzluğuna etkisialt boyutu öğretmenlerin medeni durumu açısından incelendiğinde öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(2.366)=5.994$, $p<0.05$).Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, diğer(Boşanmış, ayrı, vb.) öğretmenlerin ($\bar{X}=2.35$, $SS=0.84$), bekâr öğretmenlere ($\bar{X}=3.02$, $SS=0.66$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha az memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun gelişme ve yükselme olanaklarının etkisi alt boyutu öğretmenlerin ekonomik durum açısından incelendiğinde öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(2.366)=7.909$, $p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, alt gelir seviyesindeki öğretmenlerin ($\bar{X}=2.58$, $SS=0,74$), üst ve üzeri gelir seviyesindeki öğretmenlere ($\bar{X}=3.30$, $SS=1.44$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha az memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun gelişme ve yükselme olanaklarının etkisi alt boyutu öğretmenlerin çocuk sayısı açısından incelendiğinde öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=2.630$, $p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, çocuğu olmayanlar ($\bar{X}=2.99$, $SS=0.63$) ile 4 çocuk ve üzerindeki öğretmenlerin ($\bar{X}=3.30$, $SS=1.42$), diğer öğretmenlere (1, 2 ve 3 çocuklu) öğretmenlere ($\bar{X}=2.68-2.73$, $SS=0.65-2.80$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun gelişme ve yükselme olanaklarının etkisi alt boyutu öğretmenlerin mesleki kıdemi açısından incelendiğinde öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=5.121$, $p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.16$, $SS=0.54$), mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.65$, $SS=0.75$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun gelişme ve yükselme olanaklarının etkisi alt boyutu öğretmenlerin görev yerindeki kıdemi açısından incelendiğinde öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=6.670$, $p<0.05$).Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre,

mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.06$, $SS=0.54$), mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.47$, $SS=0.76$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından memnun oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanakları ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

4.1.8 İş Güvenliği ve güvencesinin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Tablo 4.1.8’de iş güvenliği ve güvencesinin iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.8

İş Doyumsuzluğunun İş Güvenliği ve Güvencesi Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

<i>Demografik özellikler</i>		<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>t/F</i>
Eğitim seviyesi	2 - 3 Yıllık Yüksek Okul	3	1.92	0.72	2.382
	4 Yıl ve Daha Yukarı Fak. Yüksek Lisans	311	2.64	0.58	
	22-32	55	2.61	0.55	
Yaş	33-43	77	2.79	0.58	3.819*
	44 ve yukarı	176	2.58	0.57	
		116	2.60	0.57	
Cinsiyeti	Erkek	328	2.62	0.57	0.015
	Kadın	41	2.69	0.64	
Medeni durum	Bekâr	71	2.77	0.48	2.709
	Evli	287	2.60	0.60	
	Diğer	11	2.55	0.61	
Ekonomik durumu	Alt seviye	117	2.66	0.48	2.566
	Orta seviye	248	2.63	0.61	
	Üst ve üzeri	4	2.00	1.08	
	Yok	94	2.86	0.53	
Çocuk sayısı	1 Çocuk	113	2.56	0.60	7.239*
	2 Çocuk	107	2.52	0.58	
	3 Çocuk	52	2.65	0.49	
	4 Çocuk ve üzeri	3	1.75	0.43	

Mesleki kıdem	1-5 Yıl	46	2.97	0.61	5.157*
	6-10 Yıl	43	2.59	0.52	
	11-15 Yıl	73	2.52	0.61	
	16-20 Yıl	94	2.58	0.49	
	21 Yıl ve üstü	113	2.61	0.59	
Görev yerindeki kıdem	1-5 Yıl	84	2.80	0.64	3.402*
	6-10 Yıl	70	2.48	0.50	
	11-15 Yıl	97	2.59	0.56	
	16-20 Yıl	61	2.57	0.48	
	21 Yıl ve üstü	57	2.69	0.64	
Görevi	Öğretmen	299	2.62	0.59	0.575
	Atölye ve lab.şefi	52	2.65	0.57	
	İdareci	18	2.76	0.42	

* $p < 0.05$

İş doyumsuzluğunun iş güvenliği ve güvencesi alt boyutu öğretmenlerin yaşı açısından incelendiğinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(2.366)=3.819, p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, yaşı 22-32 yıl arasında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.79, SS=0.58$), yaşı 33-43 yıl arasında olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.58, SS=0.57$) göre iş güvenliği ve güvencesinden daha memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun iş güvenliği ve güvencesi alt boyutu öğretmenlerin çocuk sayısı açısından incelendiğinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=7.239, p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, çocuğu olmayan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.86, SS=0.53$), çocuk sayısı 4 ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=1.75, SS=0.43$) göre iş güvenliği ve güvencesinden daha memnun oldukları görülmüştür.

İş doyumsuzluğunun iş güvenliği ve güvencesi alt boyutu öğretmenlerin mesleki kıdemi açısından incelendiğinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=5.147, p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.97, SS=0.61$), mesleki kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.52, SS=0.61$) göre iş güvenliği ve güvencesinden daha memnun oldukları görülmüştür.

Aynı şekilde iş doyumsuzluğunun İş güvenliği ve güvencesi alt boyutu öğretmenlerin görev yerindeki kıdemi açısından incelendiğinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=3.402, p<0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, görev yerindeki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.80, SS=0.64$), görev yerindeki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.48,$

$SS=0.50$) göre iş güvenliği ve güvencesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş güvenliği ve güvencesi ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

4.1.9 Sosyal konumun iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular.

Tablo 4.1.9’da sosyal konumun iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili yapılan, frekans, t-test, ANOVA ve post-hoc testi sonuçları, demografik özelliklere göre N , \bar{X} , SS ve t/F değerleri şeklinde verilmiştir. Tablonun incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar ise tablonun altında açıklanmıştır.

Tablo 4.1.9

İş Doyumsuzluğunun Sosyal Konum Alt Boyutunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi.

<i>Demografik özellikler</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>SS</i>	<i>t/F</i>	
Eğitim seviyesi	2-3 Yıllık Yüksek Okul	3	2.56	0.38	
	4 Yıl ve Daha Yukarı Fak. Yüksek Lisans	311	2.80	0.53	1.020
Yaş	22-32	77	2.90	0.50	
	33-43	176	2.76	0.53	2.198
	44 ve yukarı	116	2.74	0.57	
Cinsiyeti	Erkek	328	2.77	0.54	0.271
	Kadın	41	2.91	0.48	
Medeni durum	Bekâr	71	2.86	0.51	
	Evli	287	2.76	0.55	1.703
	Diğer	11	2.97	0.48	
Ekonomik durumu	Alt seviye	117	2.74	0.54	
	Orta seviye	248	2.81	0.54	1.030
	Üst ve üzeri	4	2.58	0.74	
	Yok	94	2.90	0.51	
Çocuk sayısı	1 Çocuk	113	2.81	0.51	
	2 Çocuk	107	2.68	0.59	2.747*
	3 Çocuk	52	2.73	0.52	
	4 Çocuk ve üzeri	3	2.44	0.19	
Mesleki kıdem	1-5 Yıl	46	2.93	0.51	
	6-10 Yıl	43	2.79	0.57	
	11-15 Yıl	73	2.72	0.52	1.202
	16-20 Yıl	94	2.78	0.48	

Görev yerindeki kıdem	21 Yıl ve üstü	113	2.76	0.59	0.931
	1-5 Yıl	84	2.82	0.58	
	6-10 Yıl	70	2.70	0.58	
	11-15 Yıl	97	2.83	0.46	
	16-20 Yıl	61	2.73	0.49	
Görevi	21 Yıl ve üstü Öğretmen	57	2.81	0.59	0.006
	Atölye ve lab.şefi	299	2.78	0.54	
	İdareci	52	2.78	0.58	
		18	2.80	0.53	

* $p < 0.05$

İş doyumsuzluğunun sosyal konumalt boyutu öğretmenlerin çocuk sayısı açısından incelendiğinde öğretmenlerin sosyal konum anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4.364)=2.747$, $p < 0.05$). Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, çocuğu olmayan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.90$, $SS=0.51$), 4 çocuk ve üzeri olan öğretmenlere göre ($\bar{X}=2.44$, $SS=0.19$) göre sosyal konumlarından daha memnun oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal konum ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

4.2 Nitel Araştırmada Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın nitel bölümünde meslek liselerinde çalışan mesleki teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu nedenlerini araştırmak üzere bireysel ve odak grup görüşmelerinde; ücret, iş ve niteliği, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, iş güvenliği ve güvencesi ile sosyal konum olmak üzere sekiz kategoride sorular sorulmuştur. Görüşmelerden elde edilen veriler tablo ile sayısallaştırılarak yanlılıktan uzak ölçülebilir bir veri seti haline getirilmiştir.

Görüşme sonuçları katılımcılar ve bir uzman tarafından teyit edilebilir hale geldikten sonra son hali verilmiştir. Bireysel ve odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler doğrultusunda daha önceden belirlenmiş temalara ilişkin bulgular ile ilgili frekans tabloları aşağıdaki şekilde ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.2.1

Bireysel Görüşmelerindeki (N=11) Görüşlerin Temalara Göre Olumlu, Olumsuz ve Nötr/Kararsız Frekans Dağılımları

Temalar	Olumlu görüş (N)	Olumsuz görüş (N, %)	Nötr görüş (N)
Ücret	1	10 (% 77)	-
İş ve Niteliği	3	8 (% 62)	-
Çalışma Koşulları	3	6 (% 46)	2
Bireyler Arası İlişkiler	3	8 (% 62)	-
Yönetim ve Denetim Biçimi	1	10 (% 77)	-
Gelişme ve Yükselme Olanakları	1	10 (% 77)	-
İş Güvenliği ve Güvencesi	3	8 (% 62)	-
Sosyal Konum	1	10 (% 77)	-

Tablo 4.2.1’de görüldüğü gibi toplam 11 teknik öğretmen ile bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Betimsel analiz yöntemine göre hazırlanan tematik çerçeveye bulguların işlenmesi ve analizi sonucunda (yorumlanması aşamasında) yapılan ilişkilendirme ve anlamlandırma ile yukarıdaki tablo elde edilmiştir.

Odak grup görüşmelerinde sekiz kategorideki sorularda genel olarak katılımcıların her biri söz almış fakat bazı katılımcılar görüş belirtmekten kaçınmış veya görüşme sonuçlarına etki etmemiştir. Tablo 4.2.2’de sonuçlara etki etmeyecek görüş belirtenler veya kararsız kalanlar nötr görüş ve görüş belirtmekten kaçınanlar ise pasif şeklinde yer almaktadır.

Tablo 4.2.2

Odak Grup Görüşmelerindeki (N=33) Görüşlerin Temalara Göre Olumlu, Olumsuz, Nötr /Kararsız ve Pasif (Görüş Belirtilmemiş) Frekans Dağılımları

Temalar	Olumlu görüş (N)	Olumsuz görüş (N)	Nötr görüş (N)	Pasif (Görüş bildirilmemiş)(N)
Ücret	1	30 (% 90)	1	1
İş ve Niteliği	2	27 (% 81)	1	3
Çalışma Koşulları	3	29 (% 88)	1	-
Bireyler Arası İlişkiler	2	28 (% 84)	1	2
Yönetim ve Denetim Biçimi	2	30 (% 90)	1	-
Gelişme ve Yükselme Olanakları	3	29 (% 88)	1	-
İş Güvenliği ve Güvencesi	1	29 (% 88)	2	1
Sosyal Konum	3	30 (% 90)	-	-

Tablo 4.2.2’de görüldüğü gibi toplam 33 teknik öğretmen ile altı oturumda odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Bireysel görüşmelerde olduğu gibi betimsel analiz yöntemine göre yukarıdaki tablo elde edilmiştir. Ancak bazı katılımcıların görüşleri ise bir uzman yardımı ile temadan uzaklaşmaları sonucu içerik analizi ile kodlanarak betimsel analize dönüştürülmüş ve tabloya dahil edilmiştir.

Bireysel ve odak grup görüşmelerden elde edilen verilerle ilgili bulgular uzman görüşüne başvurulup anlam kaybı olmayacak şekilde birleştirilerek sadeleştirilmiş, böylece okuyucuya daha aktarılabilir hale getirilmiştir. Bu doğrultuda daha önceden belirlenmiş temalara ilişkin bulgular aşağıdaki gibi sunulmuştur.

4.2.1 Ücretin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Ücret, iş doyumsuzluğunun öncelikli nedenlerinden biri olarak görülmesi dahi teknik öğretmenlerin çoğu yaptığı işe göre aldığı ücreti genel olarak yetersiz görmektedir. Ayrıca, öğretmenler maaşlarının günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi gerektiğini ya da en azından teknik öğretmenlere ayrı bir teknik hizmet zammı yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Öğretmenler genel olarak nöbet gibi görevlendirmelerin ücrete yansıtılmamasını adaletsizlik olarak değerlendirirken, koordinatörlük gibi görevlendirmelerde ise öğretmenin yol ve benzeri masraflarının karşılanması gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin genel kanısı, ücret iyileştirilmesinin, öğretmenlerin işlerini sahiplenmesi ve kendilerini geliştirmesi ve dolayısıyla öğrencilere kaliteli bir eğitim verilmesi için şart olduğu yönündedir.

Yapılan görüşmeler, alım gücü azalan öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmek için zaman ve para harcayamadığını ve ücreti yetersiz bulan bir kısım mesleki teknik öğretmenin ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla ek işe yöneldiğini ortaya koymuştur. Özellikle ek iş yaparak okuldan uzaklaşan öğretmenlerde aidiyet ve işini sahiplenme duygusunun azaldığı ve mesleki gelişimlerine de yeterince önem vermedikleri öğretmenlerce ifade edilmiştir. Deneyimli teknik öğretmenlerden Sinan Bey (Öğretmen, yaş 37) iş doyumsuzluğunun ücret faktörüne ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Haftanın iki günü okula gelip diğer günler ek iş yapan öğretmenlerimiz var. Birçoğu adres belli olsun gibisinden geliyor. Bu kişilerden öğretmenlik işini ya da okulu sahiplenmesi bekleyemezsiniz. Aidiyet duygusu zayıflıyor, okuldan uzaklaşıyor ve dersleri de geçiştiriyorlar, bu öğretmenlerden nasıl verim bekleyebilirsiniz. Bir

nesli bozdunuz mu bunun zararını tüm toplum çekecektir”.(Bireysel görüşme konuşması Sinan Bey, Mart, 2014)

Sinan Bey gibi 27 öğretmen daha öğretmenlerin asli görevleri olan öğretmenlik işini ikinci plana atıp, geçim kaygısıyla bir takım ek işlere yönelerek asıl meslekleri olan öğretmenlik işlerini ihmal ettiklerini, bunun neticesinde de öğretmenlerin okuldan koştuklarını ve öğrencilerinden uzaklaştıklarını ifade etmiştir. Öğretmenler, tüm bu olumsuzlukların da kimi zaman sınıf başarılarının olduğundan daha yüksek gösterilerek örtbas edilmeye çalışıldığının da altını çizmişlerdir. Öğretmenlerin öğrencilerine olan ilgisizliklerini öğrenci başarılarını şişirerek telafi etme yönündeki bu eğiliminin okullarda disiplini ve öğretmen saygınlığını da olumsuz yönde etkilediği de pek çok katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Ahmet Bey (Şef, yaş 56) grup görüşmelerinde ücretle ilgili olarak görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

“Öğretmeni sahiplenmek için başta ücret ve yaşam standardını yükseltmeleri gerekir. Öğretmene iyi imkânlar sağlayın bakın ne kadar iyi çalışıyor. Çalışmıyor mu o zaman gereğini yapın. Öğretmeden seçimde, sayımda, törende benzeri işlerde de faydalanmasını biliyoruz ama ücreti bir yana ne nöbet görevi ne sinava hazırlık ve sınav kâğıtlarını okuma gibi neredeyse ders dışı hiçbir çalışmasını ücretle değerlendirmiyoruz”.(Odak grup konuşması Ahmet Bey, Şubat, 2014)

Ancak bütün bu yukarı da yazılan görüşlere rağmen ücreti gayet makulbulan öğretmenlerimiz de vardır. Oğuz Bey (Şef, yaş 56) bu konudaki görüşünü şu şekilde belirtmiştir:

“Öğretmenin aldığı ücret bence çok iyidir. Özel sektörde birçoğumuz belki bu kadar da alamaz. Özellikle ekonomik kriz olduğu zaman çoğu iş yerleri ve özel sektör çalışanları mali sıkıntı yaşarken biz zamanında ücretimizi aldık hiç etkilenmedik diyebilirim. İşten çıkarılma korkusu da yaşamadık”.(Odak grup konuşması Oğuz Bey, Şubat, 2014)

Eğitim yönetimi yüksek lisans programı mezunu teknik öğretmenlerimizden Erhan Bey ise bu konuda Oğuz Bey’i destekleyerek bazı öğretmenlerin öğretmen ücretini Avrupa ülkeleriyle kıyasladığına dikkat çekmiştir. Türkiye’nin genç nüfus yoğunluğu göz önüne alındığında öğretmen ücretindeki herhangi bir artışın ekonomiye getireceği yükün çok fazla olduğunu belirterek, bu tür kıyaslamaların Türkiye’ye haksızlık olacağı görüşünü dile getirmiştir. İş doyumsuzluğuna ücretin etkisi ile ilgili eski idarecilerden Erdal Bey’in (Öğretmen, yaş 33) görüşleri ise oldukça çarpıcıdır:

“Ücret enflasyon ve alım gücüne göre düşünüldüğünde az ama az diye de bu paraya bu kadar iş diyemeyiz tabi. İsteyen yapar, öğretmenlik birazda gönül işi herkesin

yapmaması gereken seçkin bir iş. Fakat günümüzde öyle olmadığını görüyoruz”(Odak grup konuşması Erdal Bey, Şubat, 2014)

Son olarak öğretmenlerin yıpranma hakkı gibi özlük haklarının geri alınmasının da öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu etkilediği yapılan odak grup görüşmeleri sonucu ortaya çıkmıştır.

4.2.2 İş ve niteliğinin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Mesleki teknik öğretmenlerin tamamı işin niteliğini ve iş doyumunu artıran en önemli etkenlerden birinin işin severek ve sahiplenilerek yapılması olduğunu ifade etmiştir. Ancak aynı okulda bile atölyeler arasında malzeme ve öğrenci nitelikleri arasında farklılıkların olabildiğine işaret eden öğretmenler, bunun da aynı okulun öğretmenlerinin iş ve niteliğine ilişkin iş doyumlarını farklılaştırabildiğine dikkat çekmişlerdir. Ayrıca görüşmelerde daha önceleri sınav ve not ortalaması ile öğrenci alındığından bahsedilmiştir. Son zamanlarda ise öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine göre meslek liselerine yönlendirilememesi, bunun yerine en azından bir meslek öğrensin anlayışı ile başarısı düşük öğrencilerin meslek liselerine yönlendirilmesinin eğitim kalitesine etki ettiğini belirtmişlerdir. Meslek liselerindeki birtakım teknik yetersizlikler ve uygulamalarda yaşanabilecek aksaklıkların da işin niteliğini olumsuz bir şekilde etkileyerek öğretmenlerin işe karşı kimi zaman olumsuz tutum geliştirmelerine neden olduğu özellikle çoğu öğretmen tarafından vurgulanmıştır..

Sanayinin ve diğer birçok iş kolunun ihtiyacı olan teknik elemanı yetiştiren teknik öğretmenlerin sürekli gelişen teknolojiye ayak uydurmak zorunda olduğu, ancak meslek teknik okullarının bunun için gereken araç, gereç ve malzemenin yoksun olmaları katılımcıların geneli tarafından iş doyumlarını azaltan etmenler olarak ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğu, sanayi ile sıkı bir iş birliği içinde olması gereken ve piyasanın ihtiyacına uygun iş gücü yetiştirmekle görevli mesleki teknik okulların toplumdaki algılamalar yüzünden başarılı öğrencileri çekmekte zorlandığını, bundan dolayı da öğretmenlerin yaptıkları işin niteliğinden pek de memnun olmadığını ve sahiplenemediklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte, odak grup görüşmeleri, sanayi ile sıkı ilişkiler kurabilen ve sanayi tarafından desteklenen meslek teknik okullarında görev yapan öğretmenlerin yaptıkları işi daha fazla sahiplendiğini ve yaptıkları işten diğerlerine nazaran daha fazla keyif aldığını ortaya koymuştur. Genç teknik öğretmenlerden Ali Bey'in (Öğretmen, yaş 25) görüşleri

araştırma grubundaki çoğunluğun, iş doyumsuzluğunun iş ve niteliğine ilişkin genel görüşlerini yansıtmaktadır:

”...yeteneklerine göre değil de başarısı düşük öğrencilerin en azından bir meslek öğretilsin diyerek meslek liselerine yönlendirmeleri de işin niteliğini düşürüyor. Zaten öğretim materyallerimiz de çok eksik, üstelik birçok öğretmeninde mesleki bilgisinin yeterli ve güncel olduğunu sanmıyorum. Ve tüm bunlar öğretmenlerin işe karşı tutumlarını olumsuz bir şekilde etkileyebiliyor. Ne öğrenciler ne de öğretmenler yaptıkları işten keyif alabiliyor“ (Odak grup konuşması Ali Bey, Şubat, 2014)

İş ve niteliği konusunda yapılan odak grup toplantısında alan şefi ve deneyimli teknik öğretmenlerimizden Salih Bey (Şef, yaş 55) ise meslek liselerinin de yapılan işe ve işin niteliğine ilişkin *“işimiz aslında toplumun geleceğine yön verebilen bir öneme sahiptir. Niteliği tamamen öğretmenin elinde, hiçbir malzeme olmasa bile öğretmen isterse en iyi şekilde öğrenciyi yetiştirir. Her imkân olsa da öğretmen isteksizse hiçbir sonuç çıkmaz. Dolayısıyla bizim mesleğimiz işini hakkıyla yapmaya gayret eden ve işini seven için oldukça doyurucu bir meslektir”*. şeklindeki yaklaşımı ise yukarıda bahsedilen sorunlardan çok yapılan işin önemine ve öğretmenin bu işteki rolüne vurgu yapan ve genel olarak öğretmenlik mesleğini yücelten, öğretmenliğin doğası gereği manevi olarak doyurucu olduğu gibi bir yaklaşım sergilemiştir. Benzer bir şekilde özel firma destekli laboratuarda görev yapan Oğuz Bey de; *“İşimiz çok önemli, piyasanın teknik eleman ihtiyacının günün koşullarına göre karşılamak... [ve ben] bizim [A] laboratuvarı olarak bunu çok iyi yaptığımız kanaatindeyim. Bunda firma ile sıkı ilişkiler ve maddi, manevi desteklerinin rolü büyüktür”* diyerek özel sektörle iş birliği halinde olmaktan duyduğu memnuniyeti ve mutluluğu dile getirmiştir. İş ve niteliği konusuna farklı bir yaklaşım getiren Ercan Bey ise meslekteki niteliksiz, işini sevmeyerek ya da özensiz yapan ve sadece iş güvencesi için bu mesleği seçmiş olan öğretmenlerin yapılan işi niteliksizleştirdiklerinden bahsetmiştir. Ve özensizlikleriyle işin toplum içindeki saygınlığını azalttığını ve bu yüzden de kendisinin de yaptığı işten daha az zevk aldığını belirtmiştir.

4.2.3 Çalışma koşullarının iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular.

Katılımcıların birçoğu atölyelerde ergonomi ve amaca göre bir tasarlanmanın olmadığını, pek çok atölyenin eğitim malzemeleri ve cihaz yetersizliği gibi sorunlar yaşadığını, bu durumun da eğitimde kalite anlayışı ile bağdaşmadığını belirtmiştir. Ayrıca, katılımcıların birçoğu okullarda ve atölyelerdeki uygun olmayan çalışma

ortamlarının hem öğrenciyi hem de öğretmeni isteksizleştirebildiğini, bunun da hem iş verimini hem de iş doyumunu olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Özellikle odak grup görüşmelerinde atölyelerde malzeme yetersizliği ile yeterli malzeme olsa dahi uygulama için uygun bir ortam olmadığına dikkat çekilerek teoriye ağırlık verildiğinde de öğretmenlerin öğrencilerin olumsuz tavırlarıyla karşılaştığı ve öğrencilerde uygulama becerileri gelişemediği için de iş konusunda yetersiz öz güvenle mezun olduğunun altı çizilmiştir.

Çalışma ortamının sağlıksız olmasının da çalışma isteğini düşürdüğü ve buna iş güvenliği kaygılarının da eklenmesi ile günün sonunda öğretmenlerin oldukça gergin ve yorgun düştüğü katılımcıların çoğu tarafından dile getirilmiştir. Öğretmenlerin bir kısmı çalışma ortamı ve risk analizine göre bir iş güçlüğü ek tazminatı verilebileceğini ancak bunun yine de çalışma ortamı ve malzeme yetersizliği ile sınıfların kalabalığını çözmeye yetmeyeceğinden bahsetmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin çoğunluğu özel sektör destekli atölyelerle normal atölyelerdeki çalışma koşullarının çok farklı olduğu, çalışanların çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetlerinin de farklı olabileceğine dikkat çekmişlerdir. Çoğunluk, özel sektör destekli atölyelerde çalışan öğretmenlerin daha avantajlı olduğunu ve dolayısıyla bu öğretmenlerin yaptıkları işi daha da sahiplenerek ve severek yapabildiğini öne sürmüştür. Firma protokollü atölyede görevli Sedat Bey (Öğretmen, yaş 41) bu konudaki görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

“Bizim atölyede protokol gereği sınırlı öğrenci ile cihaz ve yeterli malzememiz olduğu için ayrıca çalışma ortamı ile ilgili tüm tedbirleri de sponsor firma hallettiği için şanslıyız. Fakat diğer atölyelerde durum çok farklı sadece kalabalık öğrencileri meşgul etmek bile çok zor, kaldı ki uygulama imkânları çok kısıtlı” (Odak grup konuşması Sedat Bey, Şubat, 2014).

Öte yandan Erhan Bey (Öğretmen, yaş 50) çalışma koşulları ile ilgili gördüğü olumsuz durumları şu şekilde özetlemiş ve daha özenli çalışma koşullarının insanların iş memnuniyetini arttıracaklarını dile getirerek çoğunluğun görüşlerini yansıtmıştır:

“Birçok okulda gördüm ki aydınlatmadan tuvaletlere kadar, şef ve öğretmen odalarına kadar çok kötü ve sağlıksız. Ergonomik tasarım sıfır, yeterince havalandırmada yok, kaynak, lehim, akü şarjı ve ekzost dumanı içerde kalıp solunuyor. Ayrıca birçok bölümlerde bayanlar pek düşünülmemiş en başta ayrı bir iş elbisesi değişimi için yer ve ayrı bir tuvalet olmalıdır. Genelde öğrenci ve öğretmenler aynı tuvalete gidiyoruz, çokta hoş olmuyor. Tüm bunlar eğer ilgilenilirse bir derece iyileştirilebilir ve bu da çalışan memnuniyetini büyük ölçüde artırır” (Odak grup konuşması Erhan Bey, Şubat, 2014).

Fikret Bey (Öğretmen, yaş 46) ise olumsuz çalışma koşullarının çalışanlar üzerinde ekstra bir stres yarattığına dikkat çekerek meslek teknik lisesi öğretmenlerinin çalışma ortamının aynı zamanda ne kadar stresli olduğunu da vurgulamış ve konuya farklı bir bakış açısı getirmiştir: “...Ayrıca makineler çalışırken tüm öğrencilere dikkat etmek zorundasınız her an bir kaza olabilir diye. Bu durum insanda bir stres de meydana getirebiliyor” (Odak grup konuşması Fikret Bey, Şubat, 2014). Arzu Hanım da (Öğretmen, yaş 36) mesleki teknik öğretmenlerin çalışma koşullarının rehber ve kültür öğretmenlerine kıyasla daha zor olduğunun altını çizerek durumu aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

”Bazen rehber öğretmenler veya kültür dersi öğretmenleri atölyeye geliyor, burunlarını kapatarak burası kokuyor çok duman var ya siz burada nasıl duruyorsunuz gibi ifadeler kullanıyorlar. Zaten gelen çok durmuyor” (Bireysel görüşme konuşması Arzu hanım, Şubat, 2014).

Birçok mesleki teknik öğretmenimiz ise okullarda alınan kararlarda söz sahibi olamadıklarını ve disiplinin sağlanamadığından bahsederek, bu durumun öğretmenlerce önemsenmeme gibi algılanarak işlerinin ciddiyetine de olumsuz yansıdığından bahsetmişlerdir. Salih Bey bu konuda; “benim atölyede bana sormadan değişiklikler yapabiliyor, sormadan malzeme alabiliyorlar. Ya bir sor bakalım uygun mu değil mi, ne lazım, ne kadar lazım benden iyimi bilecen? Sonrada sizden iş beklerler, küstürmüşünüz insanları işini ne kadar iyi yapabilir?” Şeklinde oldukça alıngan bir şekilde görüşlerini ifade etmiştir. Salih Bey gibi 25 mesleki teknik öğretmenimiz daha aynı konuda olumsuz görüş bildirerek özellikle nöbet, ders dağılımı ve sınav görevlendirmelerinde birtakım tartışmaların yaşandığına dikkat çekmişlerdir.

4.2.4 Bireyler arası ilişkilerin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular.

Öğretmenlerimizin geneli özellikle büyük ve kalabalık okullarda iletişimin sanala doğru kaydığına dikkat çekmiş ve bu durumun zaman kullanımı açısından avantajlı olmasına rağmen öğretmenler arasındaki iletişimi, samimiyeti, yardımlaşma duygusunu ve güveni azalttığı belirtmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin tamamı, daha küçük okullarda iletişimin yüz yüze yapılabildiği için daha kuvvetli olduğu ve iş doyumsuzluğunu olumlu etkilediğini ifade etmiştir.

Bununla birlikte genellikle meslek teknik okullarının büyük bir arazi üzerine kurulu olması, öğretmenlerin ders yoğunluğu, kaza, kavga, sabotaj gibi bir takım olumsuzlukların olmaması için devamlı atölyede bulunma gibi zorunluluklarının da

iletişimi zayıflatmakta olduğu genel bir görüş olarak ortaya çıkmaktadır. Genç öğretmenlerden Ali Bey'in "*bazen öğretmenler odasında bana bakıyorlar bu kim diye*" diyerek ifade etmeye çalıştığı iletişimsizliğe, Ayla Hanım da özellikle erkek egemen meslek teknik okullarında kadınlara yönelik mobbing gibi uygulamaların öğretmenlerin okula isteksiz ve tükenmiş bir şekilde gelmelerine neden olduğunu belirttiği iletişim engelini eklemiştir. Ve tüm bunların iş doyumunu düşürdüğü yönündeki tespiti katılımcıların çoğu tarafından desteklenmiştir. Odak görüşmeler sırasında ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu ise idarecilerin bireylerarası ilişkilerdeki rolleri üzerine olmuştur. Deneyimli öğretmen ve eski idarecilerden Selim Bey'in (Öğretmen, yaş 58) bazı idarecilerin zıt görüşlü öğretmenleri aynı atölyede görevlendirerek bir çeşit kontrol mekanizması oluşturmasının öğretmenler arasındaki ilişkiyi bozduğu şeklinde görüş belirtmiştir. Salih Bey'de yine bazı idarecilerin öğretmenler arasındaki iletişimi kasten birtakım menfaat çatışmaları nedeniyle zayıflattığını pek çok öğretmenin bu yüzden okula ayağını sürüyerek geldiği ve mesleki konulardaki bilgi alış-verişinin bu yüzden asgari düzeyde olduğu yönündeki söylemi odak grup görüşmelerindeki genel havayı yansıtmaktadır. Yapılan görüşmelerin tamamı okul içindeki iyi ve etkili iletişimin iş doyumunu arttırdığı, tersine zayıf ve olumsuz ilişkilerin ise iş doyumunu azalttığı yönündedir. Katılımcıların çoğu ise okul içerisindeki iyi bir iletişimin mimarı olarak okul idarecilerini ve özellikle de okul müdürünü gördüklerini ifade ederek, iyi bir okul müdürünün okulda birlik ve beraberliği sağlayarak insanların yaptığı işe karşı duyduğu memnuniyeti de arttırdığını beyan etmişlerdir. Eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisansını yeni tamamlamış olan Ferdi Bey (Şef, yaş 54); "*Bireyler arası ilişkiler zümre öğretmenleri ile bir faaliyeti paylaşanlar veya aynı sendika elemanları arasında genelde iyi sayılır ancak büyük okullarda genel olarak zayıf ve güvensizdir. Öğretmenlerin birçoğu diğerini hiç görmeyebilir veya özel günlerde karşılaşırlar. Zaten özellikle yeni başlayanlar üst üst bilmez ve tanımazlar. İdare ile ise ancak işiniz düştüğünüzde karşılaşırsınız*" (Odak grup konuşması Ferdi Bey, Şubat, 2014) diyerek bir durum özetlemesi yapmış ve ayrıca sendikaların da öğretmenleri arası ilişkiyi nasıl etkilediğine de dikkat çekmiştir.

4.2.5 Yönetim ve denetim biçiminin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Öğretmenlerin genelinin bu konudaki ortak görüşü denetimlerin açık aramak için değil de, rehberlik, görev ve sorumluluk bilinci kazandırma, okulun tüm birimleri hakkında bilgi sahibi olma ve yönetimi etkin kılma amacıyla yapılması gerektiği

yönündedir. Ancak katılımcıların bir kısmı son zamanlarda birçok idarecinin rotasyon ve beraberindeki problemler nedeni ile okulu sahiplenmek yerine küskün bir tutum içerisine girmesinin okulda tüm personeli olumsuz etkilemekte olduğunu belirtmişlerdir. Odak grup görüşmeleri ile bireysel görüşmeler farklı yönetim biçimlerinde kendilerini mutlu hisseden iki tip öğretmen profilini ortaya çıkarmıştır. İlki, ortalıkta hiç görünmeyen, hiç rehberlik ve denetim yapmayan idareciden duyduğu memnuniyetsizliği, diğeri ise tam tersi bu durumdan duyulan memnuniyeti dile getirmiştir. İlk gruba dâhil edebileceğimiz katılımcılar genel olarak, okul idarecileri tarafından sık ve sürekli yapılan denetimlerin, öğretmenleri ve okulu genel denetimlere hazırladığı, okulda bir dinamizm yarattığı ve bu denetimlerin çalışmayan öğretmenleri de bir şekilde çalıştırdığı görüşünde olup, sık ve sürekli denetimi olumlu olarak değerlendirmiştir. Bu tür bir yönetim biçiminde görev yapmanın kendilerine iyi geldiğini belirtmişlerdir. Öte yandan, hiç ortalıkta görünmeyen rehberlik ve denetim yapmayan idarenin ise öğretmenlere ve öğretmenlik mesleğine zarar verdiğini belirtmişlerdir. Odak grup görüşmelerinde söz alan Cengiz Bey'in (Şef, yaş 47) "*Büyük okullarda denetim oldukça zordur. Kimileri vicdani olarak rahatsızlık duyar işini her zaman en iyi yapmaya çalışırken, kimileri başlarında biri olmadıkça pek çalışma isteği duymaz. Hatta birbirlerini idare edebilir. Bu öğretmenlerinde en azından denetim korkusu ile işlerini yapabilmeleri sağlanmalı*" şeklindeki görüşü de pek çok katılımcı tarafından desteklenmiştir. İhsan Bey (İdareci, yaş 44) ise yöneticilikten gelen tecrübesi ile "*Ben üçüncü yıldır buradayım ve mesela yapılan AB projelerine baktım. Hemen hemen bütün projeler idareci ve değişmeyen bir grup kafa dengi öğretmenin kendilerini gezdirme projesi gibi. Üstelik görevini yapan da yapmayan da birdir fark yok. Bu da mesleğe karşı bir kırgınlık oluşturuyor tabii...*" diyerek düzgün bir idarenin ve yönetim şeklinin, özellikle çalışan/çalışkan öğretmenlerde iş doyumunu da olumlu bir şekilde etkileyeceğini dile getirmiştir. Katılımcıların tamamı idarenin kendi üzerine düşen görevi yaptığı takdirde öğretmenlerinde görevlerini daha iyi yapacağına inandığını ve bunun öğretmeni de daha mutlu edeceğini belirtmiştir. Odak grup görüşmelerinde öğretmenlerin çoğunluğu denetimlerin çok da etkili olmadığını ifade etmiş ve de denetimlerin tarafsızlığına inanmadıklarını, bunun da pek çok öğretmende memnuniyetsizliğe neden olduğunu belirtmiştir. Salih Bey'in bu konuda çoğunluk tarafından desteklenen sözleri aşağıdaki gibidir:

"...böyle büyük okullar olacaksa mutlaka profesyonel yöneticiler ve denetimciler olmalı burada kendi içimizde biz birbirimizi denetleyemiyoruz. Önceden haber verip denetime geliyoruz, asgari olması gerekenlere bakıp gidiyoruz, pekte sağlıklı olmuyor" (Odak grup konuşması Salih Bey, Şubat, 2014).

Katılımcıların bir kısmı ise, üzerinde yönetimin denetimini hissetmeyen kişilerin diğer çalışanları da olumsuz etkilediğine ve yönetimdeki kayırmaların insanları mutsuz ettiğine dikkat çekmiştir:

“Yönetim bir süre sonra ahbap çavuş ilişkisine veya gayri-resmi bir yapıya dönebiliyor. Okul müdürleri denetim işini ciddiye almalı. Denetimin zayıf olduğu ortamlarda özellikle çalışkan öğretmenler kendilerini mağdur veya sömürülmüş hissedebilir. Çalışkan öğretmenleri küstürmemek için kimin ne yaptığını ya da yapmadığını ortaya koyan denetimler son derece önemlidir” (Odak grup konuşması Selim Bey, Şubat, 2014).

Son olarak Ferdi Bey ise babacan bir yönetim tarzının çalışanlar üzerinde daha olumlu bir etki bıraktığına yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Kurum kültürü ve aidiyet çok önemli bence, daha önce dört müdürle çalıştım. Her birinin ayrı bir yönetim anlayışı vardı. Liderlik özellikleri az, iletişimleri zayıftı. Daha çok gücünü kanun ve yönetmelikten alan müdür tipleri ki sadece korku salarak yönetmeye çalışırlar. Ancak okulun ikinci müdürü daha babacandı. Kimse hakkında işlem yapmaz, bakışları ve konuşması ile hatalı olanları mahcup ederdi. Bence işlem yapmaktan daha etkili bir yöntemdi” (Odak grup konuşması Ferdi Bey, Şubat, 2014).

Öte yandan, Arzu Hanım gibi bazı öğretmenler ise “Genelde yönetimle ilgili bir sıkıntımız yok, zaten pek az görüşürüz” diyerek ortalıklarda görünmeyen idarenin de her öğretmen tarafından olumsuz karşılanmadığını ortaya koymuştur.

4.2.6 Gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. Araştırmada genel görüş mesleki teknik eğitim öğretmenleri için gelişme olanakları kültür dersi öğretmenlerine göre daha önemli olduğu yönündedir. Çünkü ülke sanayisi için çok önemli olan ve uygulama gerektiren bu derslerin doğru işlenmesi için bu derslerin öğretmenlerinin de dünya sanayisini bire bir izleyecek kapasitede olması gerekmektedir. Öte yandan katılımcılar, öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirebilmesinin ve de eğitim ortamı ve materyallerinin sürekli yenilenmesinin de oldukça masraflı ve emek isteyen bir iş olduğunu da belirtmişlerdir. Katılımcılarda genel olarak teknik yayınların takip edilmesi ya da fuarlara katılmak gibi mesleki teknik öğretmen için çok değerli olan etkinliklerin devlet tarafından yeterince desteklenmediği görüşü hâkimdir. Özer Bey (Öğretmen, yaş 45) bu konuda “boş çuval dik durmaz” diyerek mesleki gelişimin performans değerlendirmede bir kriter olması gerektiğini söyleyerek, bu konuda öğretmenlere daha geniş imkânlar sunulması gerektiğinin altını çizmiştir ve görüşü çoğunluk

tarafından desteklenmiştir. Ayrıca, katılımcıların çoğu sanayi ile iş birliği yapabilen okullarda çalışan mesleki teknik öğretmenlerin işlerinden daha çok doyum sağladığını, çünkü bir öğretmen olarak kendilerini geliştirebilecek fırsatları bu tip okullarda daha fazla bulduklarını ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimlerin ise yeterliliği, ciddiyeti ve kime ne kadar fayda sağladığı konusunda katılımcılar arasında fikir ayrılıkları vardır. Ancak genel görüş, firma eğitimlerinin daha fazla fayda sağladığı ve devlet tarafından yapılan hizmet içi eğitimlerin ise fazlasıyla suiistimal edildiği ve yetersiz kaldığı yönündedir. Bu sebeple, İhsan Bey odak grup görüşmeleri sırasında, mesleki gelişim eğitimlerinin milli eğitim kontrolünde özel sektör veya üniversiteler tarafından verilmesi gerektiği yönünde bir görüş belirtmiş ve bu gibi eğitimler sonunda yapılacak sınavların eğitimlerin ciddiyetini arttıracığı yönünde çoğunluk tarafından da kabul gören bir görüş bildirmiştir.

Katılımcıların çoğu öğretmenlik mesleğinde yükselmenin diğer mesleklere göre daha farklı olduğunu belirtmiş ve yönetmelikte yer alan yükselme olanaklarının sadece yönetici kademelerinde olmayı arzu eden öğretmenlere çekici gelebileceğini ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğu, yükselme isteklerini genelde öğretmenlikten zevk alamama, derslerden kaçış isteği, sendikal köşe kapmaca, mevki makam hırsı, etiket peşinde koşmak gibi kavramlarla ilişkilendirerek, var olan yükseltme kriterlerinin meslekte kalite sağlamaya yönelik olmadığını altını çizmişlerdir. Üstelik katılımcıların çoğunluğunda görevde yükselmenin her ne kadar sınavla olsa da, genelde kariyer basamakları hariç pek de adaletli yapılmadığı düşüncesi yaygındır. Ayrıca katılımcıların önemli bir kısmı, öğretmenlikte yükselmenin daha çok yönetim kadrosuna geçmekle ve öğretmenliği bırakmakla eşdeğer olduğu, öğretmenliği sevdiklerinden dolayı da yükselmeyi düşünmediklerini ve yükselmenin bir cazibesinin olmadığını ifade etmiştir. Oğuz Bey bu durumla ilgili;

“Ben müdürlük sınavını kazanmama rağmen müdür veya başka yöneticilikleri düşünmüyorum. Birde müdürlerin yerinin çok sağlam olmadığını düşünüyorum. Öğretmen olarak daha faydalı olacağımı ve yapacak çok işimiz olduğunu düşünüyorum. Kendimizi bir firmanın eğitim merkezinde sürekli yeniliyoruz. Özel sektör desteği bizde çok fazladır. Şimdi de firma öğrenciler için mentörlük sistemi geliştirdi ki aynı sistemin öğretmenler içinde olması gerekir en azından stajyer öğretmenlerin eskiden yetiştirilmesi için bir öğretmene zimmət yapılır gibi verilmesi gibi” (Odak grup konuşması Oğuz Bey, Şubat, 2014)

şeklinde düşüncelerini ifade etmiş ve katılımcıların çoğu tarafından desteklenmiştir.

Sinan Bey ise “...Yükselme sadece mevki makam olmayabilir, kariyer basamakları diye bir uygulama vardır uzman öğretmenlik, başöğretmenlik gibi

kendini geliştiren bu şekilde de mesleğinde yükselebilir. Cazip kılmak lazımdır” şeklinde görüşünü bildirerek, mesleğini seven, mesleği ve öğrencileri sevdiği için kendisini sürekli geliştirmeye çalışan öğretmenlerin yükselebileceği bir sistem olması gerektiğini ifade etmiştir. Ahmet Bey ise öğretmenlik mesleğindeki yükselme olanaklarının tekrar düzenlenmesi gerektiğini söyleyerek, hlihazırda Milli Eğitimin sunduğu gelişme ve yükselme ile ilgili yönetmeliği yeterince anlamlı, cazip ve işler bulmadığını ifade etmiştir. şahin Bey (ğretmen, yaş 52) ise yükselmelerle ilgili memnuniyetsizliğini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

”çalışanın takdir edilip bir yerlere geldiğini ben pek görmedim. alışana aman sen orda dur orayı idare et derler orada kalırsın. Bir yerde bir problem varsa seni oraya gönderirler. Hiçbir yükselmenin takdir edilerek yapıldığına denk gelmedim. Genelde birinin tanıdığı ya da selamıyla bir yerlere çıkarlar. Sınavla yönetici olanlarda da yöneticilik vasfını maalesef göremiyorum” (Odak grup konuşması şahin Bey, şubat, 2014).

4.2.7 İş güvenliği ve güvencesinin iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular. İş güvenliği ve güvencesinin iş doyumsuzluğuna etkisiyle ilgili olarak yapılan görüşmelerde atölyelerin her zaman iş güvenliği ve meslek hastalığı açısından hem ğrenci hem de ğretmen için risk taşıdığını, alınan tedbirlerinin de genelde şef ve öğretmenlerin duyarlılığına göre değiştiği belirtilmiştir. Ancak araştırma tedbirlerin maliyeti ve sürekliliğinin sağlanmasında yaşanan zorlukların iş güvenliği ile ilgili aksaklıklara neden olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, katılımcıların çoğu iş güvenliği ve meslek hastalıkları riski nedeniyle gösterilen sürekli dikkatin bile insanda yorgunluk ve stres yapabildiğini belirtmiş, ayrıca kıyafet serbestliği yüzünden de okula giren çıkanların belirsizliğinin de güvenlikle ilgili huzursuzluğa sebebiyet verebildiğini ifade etmiştir. Yine ğretmenlerin geneli son zamanlarda okullardaki şiddet olaylarının da öğretmenin ve öğrencinin güvenliğini tehdit ettiğini belirtmiş ve bu durumun ise iş doyumlarında düşmeye neden olduğunu dile getirmiştir. Aynı zamanda bir iş güvenliği uzmanı olan Oğuz Bey’in bu konudaki görüşü aşağıdaki gibidir:

”çalışma ortamımız iş güvenliği açısından risklidir sürekli dikkatli olmak ve gerekli tedbirleri almak zorundayız. Makine ve cihazların bakımını yapmak, iş güvenliği açısından tüm koruyucu tedbir ve uyarı yazılarını da bulundurmak zorundayız. Bize bir şey olursa daha çok ailemiz üzülür ama öğrenciye bir şey olursa kendimizi zor kurtarıyoruz. Birde son zamanlarda okullarda şiddet ğretmen üzerinde bir baskı ve stres oluşturmaktadır”. Benzer bir şekilde, Ayla Hanım (ğretmen, yaş 40) ise; *”İş güvenliği açısından her zaman riskli bir ortama sahibiz. Elektrik tesisatı,*

kaynak gazları, oksijen ve asetilen tüpleri, makine ve cihazlar, çapak gibi birçok tehlike sayabiliriz. Aşırı dikkat de insanı yoruyor ve gergin hale getiriyor. Bazen bu nedenle asabileştığımız olabiliyor” diyerek iş güvenliği riskinin olumsuz etkilerine dikkat çekmiş, Erkan Bey (Öğretmen, yaş 32) ise; “...genelde maliyetinden dolayı ve uğraş gerektirdiği için iş güvenliği pek önemsenmiyor. Bana kalırsa burada çok atölyeye kilit vururum.” (Odak grup konuşması Erkan Bey, Şubat, 2014).

İş güvencesi ile ilgili olarak katılımcılar yasaların sürekli değiştiğini mevcut yasalara göre bir takım suçlar işlenmediği takdirde iş güvencesinin tam olduğu ifade etmiştir. Salih Bey; “*Mevcut yasalara göre memuriyetten men edilecek bir suçunuz olmaz ise kimse sizi kolayca işten çıkaramaz”* (Odak grup konuşması Salih Bey, Şubat, 2014) diyerek durumu özetlemiştir. Öğretmenlerin bir kısmı iş güvencesi anlamında özel sektörde yaşayabilecekleri stresi yaşamadıkları için kendilerini şanslı hissettiklerini ifade etmelerine rağmen, bazı öğretmenlerin bunu fazlasıyla suiistimal etmesi yüzünden memnuniyetsizlik yaşadıklarını da dile getirmişlerdir. Hatta birçok öğretmen iş güvencesinin bu kadar yüksek olmasının fazlasıyla suiistimal edilebildiği gerçeğini de ortaya koymuştur. Zekayi Bey’in (Öğretmen, yaş 61) bu konudaki sözleri de katılımcıların çoğu tarafından kabul görmüştür:

“Senin o iki elemanla bizdeki iş adamları 25-30 yıl doğru dürüst ders anlatmadan idare edebiliyorlar ve hala öğretmense fazlasıyla güvenceleri var demektir. Her sene, sene başı sene sonu bazı arkadaşlar izin ve rapor alıp... kayboluyorlar. Onların işini de ben ya da bir başka arkadaş yapmak zorunda mıyız? Sene içinde de aynı durum olabiliyor. Bence iş güvencesi olması gerekenden çok daha fazladır. Zaten olmazsa bu okulun yarısını çalıştırmazlar(Odak grup konuşması Zekai Bey, Şubat, 2014).

4.2.8 Sosyal konumun iş doyumsuzluğuna etkisine ilişkin bulgular.

Sosyal konumun öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu açısından en önemli faktörlerden biri olduğunu belirten katılımcılar, yine de öğretmenin öneminin sadece belirli gün ve haftalarda hatırlandığına dair rahatsızlıklarını da her fırsatta dile getirmişlerdir. Katılımcılar ayrıca öğretmenlerin özellikle son zamanlarda formasyon, atama, maaş, ücret v.b konularda basında sıklıkla ve olumsuz bir tonda yer almalarının da mesleki saygınlıkları için hiç de olumlu olmadığını da belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı ise bu durumu bir çeşit öğretmeni itibarsızlaştırma yolu ile Milli Eğitim yeniden yapılandırılması olarak algılamaktadır. Katılımcılar, ayrıca öğretmenlik mesleğinin hak ettiği itibarı kazanması için öğretmenlerin maaşlarında ve sosyal haklarda iyileştirilme yapılması

gerektiğinin altını çizmişlerdir. Recep Bey’de (Öğretmen, yaş 50) geniş bir açıklama ile görüşünü;

”...Maalesef milli eğitimde yeniden yapılanma sürecine girildiğinde, sistemin itibarsızlaştırılması sosyal konumumuza olumsuz etki etmiştir” (Odak grup konuşması Recep Bey, Şubat, 2014).

Öğretmene karşı olan disiplin suçlarındaki artışa, öğretmene şiddete, gelir durumu ile yaşadığı hayatın kalitesi, olumsuz öğretmen davranışları gibi örneklerle bakarak öğretmenin sosyal durumunun hiç de iyiye gitmediği öğretmenlerin çoğunluğunca dile getirmiştir. Özey Bey gibi katılımcıların birçoğu sosyal konumun belirleyicisi olarak basın ve alınan ücreti göstermiştir. Serkan Bey (Öğretmen, yaş 42) gibi bazı öğretmenler ise “bir mesleğin itibarını bizzat mesleği icra edenlerin mesleklerine karşı tutumları ve işlerini ne kadar layıkıyla yaptığı belirler” diyerek, öğretmenlik mesleğinin toplumda saygınlığını giderek yitirmesinin nedeni olarak yine öğretmenleri işaret etmiştir:

“Tabi bazı meslektaşlarımızın işini yeterince iyi yapmaması ve [öğrencinin], velisinin bu gün ne öğrendin sorusuna hiç diye cevap vermesi sonucu velinin isyanı. Çocuğum okula zaman geçirmek için mi gidiyor gibi düşünceye kapılmaları da mesleğin saygınlığının azalmasına ve sosyal konumun zarar görmesine neden olmaktadır” (Bireysel görüşme konuşması Serkan Bey, Şubat, 2014)

sözleri ile dile getirmiştir.

Katılımcıların çoğu öğretmene verilen değerle eğitime verilen değerle eş değer olduğunu söyleyerek, toplumlarda öğretmenin sosyal konumunun da bu değere göre arttığını ya da azaldığına işaret etmişlerdir. Katılımcıların az bir kısmı ise Ercan Bey’in (Öğretmen, yaş 36) “Daha ne olsun herhangi biri öğretmen oldu mu toplumda bir saygınlığı da oluyor. Toplumda öğretmenler iyi bir konuma sahip saygı duyulan kişilerdir” diyerek öğretmenlik mesleğinin toplumda hala iyi bir konuma sahip olduğu görüşünü desteklemişlerdir.

5. Bölüm: Tartışma, Sonuç ve Öneriler

5.1 Tartışma

İş doyumsuzluğunun ücret alt boyutu incelendiğinde 4 yıllık fakülte mezunlarının, 2-3 yıllık yüksek okul mezunlarının göre ücretten daha az memnun olmaları dışında, ücretin iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık söz konusu olmadığı görülmektedir. 2-3 yıllık yüksek okul mezunlarının 4 yıllık fakülte mezunlarına göre ücretten daha memnun olmalarının sebebi ise kendilerinin de 4 yıllık fakülte mezunları ile aynı haklara sahip olmaları ve arada fazla bir ücret farkının olmamasını gösterebiliriz. İncir'e göre (1990), aynı koşullardaki yüksek öğrenimli çalışanların, düşük öğrenimli çalışanlara göre daha az doyuma sahip olduğu bilinmektedir. Ekonomik durumunu üst seviye ve üzerinde olarak belirten öğretmenlerin, alt seviye olarak belirten öğretmenlere göre ücretten memnun oldukları görülmüştür. Bu anlamlı fark ise ücrete duyulan ihtiyacın kendini alt ekonomik seviyede olarak belirten öğretmenlerde daha fazla hissedilmesinden kaynaklanmaktadır. Ücretin iş doyumsuzluğuna etkisi ile ilgili sorulan sorularda $\bar{X} = 2.23$ ve $SS = 0.44$ çıkmıştır. Bu da 5'li likert değerlendirme ölçeğinde "az" seçeneğine denk gelmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin genelinin ücretten dolayı doyumsuz oldukları tespit edilmiştir. Ücret sistemi ne kadar adil ve çalışanın beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa, o oranda iş doyumuna neden olmaktadır (Ceylan, 1998). Bunun yanı sıra ücret miktarı çalışanların saygınlık düzeyi açısından da belirleyicidir (İncir ve Erdoğan, 1998). Ayrıca, çalışan ücrette bir dengesizlik veya eşitsizlik görüyorsa ya da bir referans grup ile kendisini karşılaştırdığında bu eşitsizliği hissediyorsa işinde doyumsuz olmaktadır (Özgüven, 2003). Bu durumda mesleki teknik öğretmenlerin alınan ücretten memnun oldukları söylenemez ve ücret iş doyumsuzluğunda önemli bir etkidir. Orhaner'in (1999), meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili yaptığı araştırmada, 543 öğretmenin genel iş doyumunu %17, ücretin iş doyum düzeyini ise %7 olarak en düşük değişken olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ücretten doyum elde etmemelerini ise hem kaliteyi düşürmekte, hem de verimliliği azaltmakta şeklinde açıklamıştır.

Nitel araştırma sonuçlarına baktığımızda, bireysel görüşmelerde ücret yönetim ve denetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, sosyal konum ile birlikte (% 77) ilk sırada yer almaktadır. Odak grup görüşmelerinde ise yönetim ve denetim ile sosyal konumdan sonra (% 88) ikinci sırada yer almaktadır. Odak grup görüşmelerinde öğretmen olmak için öğretmen adaylarının birçok uğraşlar vermesiyle işin daha değerli bir konuma gelmesi ve farklı düşünce yapısındaki öğretmenlerin bu konuda bir tartışma içine girmemeleri gösterilebilir. Ücret genel olarak mesleki teknik öğretmenlerce iş doyumsuzluğunun tek başına en önemli nedeni olarak görülmesi bile alım gücünde her geçen yıl yaşanan azalma sonucu bir kısım teknik öğretmenin ek işlere yönelmesinin ana nedeni olarak görülmektedir. Bu durumun da öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için zaman, çaba ve maliyet içerisine girememesine, örgütsel aidiyet ve sahiplenme gibi duygularının azalmasına ve nihayetinde iş doyumsuzluğu hatta tükenmişlik gibi duygularının ortaya çıkmasına sebebiyet verdiği görülmektedir. Çalışma, meslek teknik öğretmenlerin “teknik öğretmen” unvanlı bir düzenleme ile ücretlerinin iyileştirilmesinin öğretmenlerin iş doyumunu arttıracak önemli bir teşvik aracı olabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca; teknik öğretmenlerin çoğunluğu başka bir teşvik aracı olarak ta mesleki gelişimlerine bağlı olarak öğretmenlerin sertifikalandırılıp ücret ve kariyer artışı ile ödüllendirme yapılabileceğini veya çalışma ortamı göre belirlenen bir iş güclüğü ek tazminatı verilebileceğini belirtmişlerdir. Eren’e göre (2000), çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlarla ilgili şikâyet ve doyumsuzluklarda en önemli sorun ücretlerin adil bir şekilde belirlenip ödenmesidir. Bu nedenle yapılan işin miktarı ve niteliğine uygun bir ücret belirlenmelidir. Ancak, ücretin çalışanın vasıflarına, işin niteliğine ve aldığı eğitim düzeyine uygun olması büyük önem taşımaktadır.

İş ve niteliği alt boyutu incelendiğinde idarecilerin öğretmenlere göre iş ve niteliği anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklı olmasına ve diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık söz konusu olmamasına karşın $\bar{X}=3.53$ ve $SS=0.40$ çıkmıştır. Bu durumda mesleki teknik öğretmenlerin iş ve niteliği konusunda iş doyumsuzluğu duydukları söylenemez. İdarecilerin öğretmenlere göre iş ve niteliği anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklı olması, idarecilerin iş ve niteliği konusunda öğretmenlerle aynı sıkıntıyı paylaşmadığı ve yaptıkları işin farklılığı dolayısıyla, öğretmenin öğrenciyi eğitim aşamalarında daha iyi tanımasından kaynaklanıyor olabilir. Ceylan’a göre (1998), bir kurumda çalışanlar terfi ile gelir

artışı, sosyal statü ve dikkat çekici işler elde etmektedirler. Bu nedenle özellikle yüksek terfi beklentisi olan çalışanlar, yükselme sonucu daha fazla iş doyumunu hissederler. Genellikle yönetici düzeyindeki terfilerde ücret ve statü artışı söz konusu olduğundan, diğer çalışanlara göre yöneticilerde iş doyumunu yüksek olmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş ve niteliğiyle ilgili ortalama puanına baktığımızda $\bar{X}=3.53$ ile 5'li likert değerlendirme ölçeğinde “çok” seçeneğine denk gelmektedir. Bu da araştırmaya katılan öğretmenlerin genelini iş ve niteliğinden dolayı doyumsuz olmadıklarını göstermektedir. Ancak, örgütsel ortamda genel olarak, çalışanlarda belirli bir iş doyum düzeyi elde edildikten sonra, bu düzeyin hep aynı kalacağı düşünülmemelidir. Bu nedenle iş doyum düzeyi sürekli olarak, yöneticiler tarafından izlenmelidir (Davis, 1988). İş doyumunu hızlı bir şekilde elde edilebildiği gibi, aynı şekilde iş doyumsuzluğuna da dönüşebilmektedir. Örgüt koşullarının bozulduğunu gösteren en belirgin kanıtlardan bir tanesi iş doyumunun düşük olmasıdır. Eğer çalışan işinden veya iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığını algıladığı takdirde iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Özdemir, 2006a).

Nitel araştırma sonuçlarına baktığımızda iş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluğun en az olduğu görülmektedir ve nicel verileri doğrulamaktadır. Yılmaz'ın 2007 yılında yaptığı araştırmada olduğu gibi, günümüzde de teknik eğitimin diğer orta öğretim türlerine göre pahalı ve ülke kalkınması için gerekli bir eğitim olduğu konusunda tüm teknik öğretmenler ortak bir görüşe sahiptir. Teknik öğretmenlerin iş piyasasının ihtiyacı olan teknik elemanların günün şartlarına uygun yetişmesini sağlayabilmelerinin bilincinde oldukları veri analizleriyle bir kere daha ortaya çıkmıştır. Balcı (1985), bu konuda ki araştırmalar yapılan işin içeriğinin değişme olasılığı arttıkça ve işte tekrarlar azaldıkça, çalışanın doyumunun arttığı şeklindedir. Bu nedenle teknik öğretmenler, eğitimin öğrenci üzerinde etkili olabilmesi için gelişen teknolojiye göre sürekli kendini ve eğitim materyallerini yenilemek gerektiği vurgulanmıştır. Bunun da hem işlerinin daha sevilerek yapılmasını hem de iş doyumunu artıracaklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar iş doyumunu artıran en önemli etkenlerden birinin işin sevilerek yapılması olduğunu, bunun da yapılan işin niteliği ile sıkı sıkıya ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. İş ve niteliği etmeni, çalışanın işine ilgi duymasını ve doyuma ulaşmasını sağlayacak, beceri ve yeteneklerini kullanabilecek, yeni bilgiler ve öğrenim olanağı olan, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri gibi iş

değişkenlerini içerir. İş ve niteliği, bireyin yaptığı işten ve işin türünden duyduğu doyum ya da doyumsuzluk durumudur (Ergenç, 1982). Ancak, çalışma sonuçları, özellikle son zamanlarda en azından bir meslek öğrensin anlayışı ile başarısı düşük öğrencilerin meslek liselerine yönlendirilmesinin, atölyelerdeki malzeme yetersizliğinin ve uygulamadaki bir takım aksaklıkların yapılan işin niteliğini olumsuz yönde etkilediğini, bunun da öğretmenlerin işlerini severek yapmasını zorlaştırdığını ortaya koymuştur. Bu konu hakkında, katılımcıların önerileri okul-sanayi iş birliğinin artırılarak meslek liselerini çalışkan öğrenciler için de cazip hale getirebilmektir. Bu konudaki bir diğer önemli görüş de, mesleki ve teknik eğitimle ilgili çalışmalara ilgili bakanlıklar, sanayi ve iş kolları ile birlikte mahalli idare ve öğretmenlerin de dâhil edilmesidir. Tüm bu önerilerin uygulanması ile meslek teknik öğretmenlerinin yaptıkları işi daha nitelikli bulabileceği, daha çok sahiplenebileceği ve yaptıkları işten daha çok doyum alabileceği öngörülmektedir. Yani, işin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten duyulan doyum artmaktadır (Kağan, 2005). Ayrıca, kararlara katılan çalışan, işi, arkadaşları ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirerek iş doyumları yükselmektedir (Ceylan, 1998). Gelişmiş ülkelere bakıldığında insan kaynaklarını istenilen nitelik ve nicelikte yetiştirmiş olduklarını, diğer ülkelerin çoğunda ise, ekonomi ve sanayilerinin gereksinim duyduğu insan kaynaklarının yetiştirilmesi konusunda ciddi bir bunalım yaşamakta oldukları görülmektedir (Ünal, 1996; Kurul ve Tural, 2002). Bunun en önemli göstergelerinden biri de ülkenin verimlilikle ilgili istatistikleridir. Bu konudaki veriler incelendiğinde, Türkiye'nin bu konuda iyi bir performansa sahip olmadığı ortaya çıkmaktadır. Örneğin; Çin son 20 yılda verimliliği 5 kat arttırırken, Türkiye yerinde saymaktadır (Saygılı vd., 2006).

İş doyumsuzluğunun çalışma koşulları alt boyutu incelendiğinde aynı görev yerindeki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanların, 16-20 yıl olanlara göre çalışma koşullarından daha memnun oldukları görülmüştür. Bu durum şöyle açıklanabilir, öğretmenliğe yeni başlayan kişiler iş problemlerini halletmiş ve önündeki 6-10 yıl evlilik, çocuk ve yaşam standartlarına odaklanmıştır. 11-15 yıllık çalışma içerisinde ise aynı görev yerinde kendini kabul ettirme ve çevresinin genişlemesi ile mesleki doyumları daha da artmıştır. Bu nedenle çalışma koşullarını ancak bu problemlerini büyük ölçüde çözerek mesleki doygunluğa eriştiğinde ve işle ilgili rahatsızlıkları fark ettiklerinde iş doyumsuzluğu hissi duyabilecektir. Kıdemi 21 yıl ve üstü olanların ise 16-20 yıl olanlara göre yine çalışma koşullarından daha

memnun olduğu görülmüştür. 21 yıl ve üstündeki yıllarda tekrar iş doyumsuzluğunun bir miktar azalması ise emekli olabileceği günün yaklaşması ile ilgili endişeler ve emeklilik sonrası düşünceler şeklinde yorumlanabilir. Çalışma koşulları, hava, havanın sıcaklığı, rutubet, havalandırma, çalışma saatleri, çalışanların yeri, işin çevresi olumlu ise iş doyumuna, olumsuz ise iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır (Işıkhan, 1996). Çalışma koşullarının iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda genelde orta seviyede olduğu ve anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. İdarecilerin çalışma koşullarından öğretmene göre daha memnun olması durumu, idarecilerin atölyede görevli öğretmenlere göre bir odaları ve rahat bir çalışma ortamları olduğu, atölyedeki ders ve uygulamalardaki sıkıntılardan uzak olmaları şeklinde açıklanabilir. Ayrıca, idarecilerin sosyal konumunun daha yüksek algılanması ve üst amir sayısının öğretmene göre daha az olması şeklinde de yorumlanabilir. Çalışma koşulları ile ilgili sorularda, 5’li likert değerlendirme ölçeğinde “biraz” seçeneğine denk gelen $\bar{X}=2.68$ ve $SS=0.48$ çıkmıştır. Bu durumda araştırmaya katılan mesleki teknik öğretmenlerin çalışma koşullarından tam anlamı ile memnun oldukları söylemez. Ancak, çalışma koşullarından dolayı doyumsuzluk duydukları konusunda kararsız kaldıkları söylenebilir.

Nitel verilere baktığımızda, odak grup görüşmelerinde ikinci ve orta sırada yer almakta ve nicel verilerle örtüşmekle beraber bireysel görüşmelede çalışma koşullarından duyulan doyumsuzluk en az çıkmaktadır. Bu durum bireysel görüşmelerde idarecilerin oran olarak odak grup katılımcılarına göre daha yüksek katılımı ile nicel verilerdeki idarecilerin çalışma koşullarından daha az doyumsuz olmalarıyla örtüşmektedir. Başaran’ göre (2000), çalışma ortamının uygun olmaması, rahatsız edici olması, araç-gereç sıkıntısı, işyerine ulaşımın zor olması vb. çalışanda doyumsuzluk yaratacak değişkenlerden sayılabilir. Araştırmada çalışma koşullarının aynı okuldaki atölyelerde bile farklılıklar gösterdiği, genel olarak ergonomi, iş güvenliği ve meslek hastalıkları konularına pek önem verilerek tasarlanmadığı, alınan kararlarda etkilerinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum dolayısı ile aynı okulda görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde de farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Çalışma ortamının sağlıksız olması öğretmen ve öğrencilerde çalışma isteğini düşürdüğü gibi çeşitli sağlık problemleri veya iş kazaları riski iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır. Akçamete ve arkadaşlarına göre (2001), öğretmenlerin içinde buldukları olumsuz çalışma koşulları işten aldıkları doyumun

düşmesine sebep olabilmektedir. Bunun sonucunda da öğretmenlerde işe devamsızlıklar başlayabilmektedir. Çalışma koşulları toplumsal koşullardan daha iyi olduğu durumlarda çalışan kendisinin topluma göre daha iyi bir konumda olacağını algılayacağından iş doyumunu yüksek olabilir (Davis, 1988). Okullarda yeni atölye ve laboratuvarlar açılması durumunda ihtiyaca ve amaca göre öğrenci yetiştirilmesi için özel sektörece iş birliği ve desteklenmesi konusunda düzenlemeler yapılmasının çalışma koşullarını ve iş doyumsuzluğunu olumlu etkileyeceği görüşü genel olarak kabul görmektedir. Ayrıca katılımcılar tarafından çalışma ortamlarıyla ilgili risk analizi ile mevzuatlara uygun şartları taşıyıp taşımadığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı birimleri ile varsa destekleyen özel sektör tarafından kontrolle eğitime izin verilmesi, rehberlik ve teftişinin sağlanmasının çalışma ortamlarını daha uygun hale getirebileceğini belirtilmektedir.

İş doyumsuzluğunun bireylerarası ilişkiler alt boyutu incelendiğinde 1-5 yıl kıdemli öğretmenlerin diğer kıdemdeki öğretmenlere göre bireylerarası ilişkilerde daha memnun oldukları görülmüş ancak bireylerarası ilişkilerin iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili diğer demografik özelliklere baktığımızda anlamlı bir farklılığın söz konusu olmadığı görülmüştür. Yapılan Post-Hoc. Tukey testine göre, mesleki kıdem ve görev yaptığı yerdeki kıdemine göre 1-5 yıl kıdemli öğretmenlerin ($\bar{X}=3.04$, $SS=0.54$) ve ($\bar{X}=3.00$, $SS=0.48$), diğer kıdemdeki öğretmenlere göre bireylerarası ilişkilerde daha memnun oldukları görülmüştür. 1-5 yıl kıdemli öğretmenlerin öğretmenliğe alışma süreçlerinde kurumda iletişim hataların göz ardı edilerek ve henüz kıdemli öğretmenlerle hiçbir problemlerinin olmayıp, kendilerini aynı statüde görme isteğinin hoş karşılanması, ayrıca, kıdemli öğretmenlere göre okul ve ailevi problemlerinin azlığı ile daha sosyal iletişimlere zaman ayırıyor olması sonucu olabilir. Bireylerarası ilişkilerin iş doyumsuzluğuna etkileriyle ilgili soruların ortalama puanına baktığımızda $\bar{X}=2.86$ ve $SS=0.46$ çıkmıştır. Bu sonuç 5’li likert değerlendirme ölçeğinde “biraz” seçeneğine denk gelmektedir. Bu da bireyler arası ilişkilerle ilgili iş doyumsuzluğunun orta düzeyde olduğu sonucunu vermiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin genelinin bireylerarası ilişkilerden dolayı doyumsuzluk duydukları konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Balcı’ya göre (1985), çalışanın örgütsel ortamına etki eden faktörler; örgütün amacı, büyüklüğü ve yapısı, liderlik biçimleri, iletişim ağı ve karar verme biçimleri olarak sayılabilir. Tüm bu etkenlerin çalışanın iş doyumunu duymasında doğrudan ya da dolaylı olarak etkisi

bulunmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu sağlamada, bu etkenler de dikkate alınmalıdır.

Nitel araştıma verilerinde bireyler arası ilişkilerden duyulan doyumsuzluğun temalar arasında ortada yer alması nicel veri sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak çalışma büyük okullarda ders yoğunluğu, kaza, kavga, sabotaj gibi bir takım olumsuzlukların olmaması için öğretmenlerin devamlı atölyede bulunması sonucu teknoloji ile birlikte zümre veya bir faaliyeti paylaşanlar gibi öğretmenler arasında iyi olabilmekle birlikte genelde iletişimin sanal yönünün arttığı ve bireyler arası ilişkilerin zayıfladığı ve güvensiz olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Çalışmada bireyler arası ilişkilerde iletişim mesajlarının haberleşme açasından önem taşımakla birlikte yüz ifadesi taşımayan iletişimlerin menfaat çatışmaları, mobbing, kuşaklar arası kopukluk, dedikodu, çalışma etiği gibi konularda iş ortamını olumsuz etkileyerek doyumsuzluğa sebep verebildiği de katılımcıların geneli tarafından belirtilmiştir. Eren'e göre (2000), bu durum psikolojik doyumsuzluklar sonucunda ortaya çıkan davranış bozukluklarıdır. Bunlar, saldırgan davranışlar, iş ya da çalışanlarla ilgili dedikodu yapmak, işleri olurlarına bırakmak, zarar vermek, direnmek ve buna benzer sabit davranışlardır. Bunun yanında çalışanın işe devamsızlığı, işi bırakması da doyumsuzluk sebebiyle sergilediği diğer tutumlardır (Başaran, 2000). İletişimin güçlü olmasının ise çalışma ortamında güvensizlik ve iş doyumsuzluğunun olumlu etkilenmesine neden olabileceğibu nedenle de büyük okullarda gerek iş birliğinin artırılması ile bütünleştirici bir takım faaliyetler veya çatışma olabileceksene bunu sezebilecek ve iyi yönetebilecek, adil ve katılımcı anlayışa sahip lider idarecilere ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır.

İş doyumsuzluğunun yönetim ve denetim biçimi alt boyutu, öğretmenlerin ekonomik durumu açasından incelendiğinde, ekonomik durumunu alt seviye olarak belirten öğretmenlerin ekonomik durumunu üst seviye olarak gören öğretmenlere göre yönetim ve denetim biçiminden memnun olmadıkları görölmüştür. Bunun nedeninin ekonomik durumu alt seviye olanların yönetim ve denetim sonucu, üst seviye olanlara göre işlerini kaybetme kaygısının daha fazla olması gösterilebilir. 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin ise mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre yönetim ve denetim biçiminden memnun olmadıkları görölmüştür. Yine aynı Őekil de görev yerindeki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin de, görev yerindeki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre yönetim ve denetim biçiminden memnun olmadıkları görölmüştür. Bunun nedeni de 16-20 yıl kıdemli öğretmenlerin

yönetim ve denetim sonucu yıllarını verdiği işini kaybetme kaygısı olabildiği gibi mesleki olgunluğa erişmiş olarak olabilecek hatalardan daha fazla olumsuz etkilenebileceği kaygısı olabilir. Yönetim biçimi, yöneticinin amaçları gerçekleştirme içindeki görev davranışı ile çalışanlarla kurduğu etkileşimin oluşturduğu bir davranış örüntüsüdür. Alt yöneticiler, yönetim biçimlerini örgütün en üst yönetim biçimine uydurmak zorunda bırakılırlar. Fakat yine de yönetim biçimi, yöneticiye özgü yönetsel davranışlar olduğundan, yöneticiden, yöneticiye değişir (Başaran, 2000). Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş doyumunu azalttığı ve çalışma ortamında doyumsuzluktan kaynaklanan çatışmaları artırdığı tespit edilmiştir. Yine çalışanın kendisine olan saygısının düşük olması, diğer çalışanları ve üstlerini düşman olarak algılamasına ve iş doyumsuzluğuna neden olduğu ortaya çıkmıştır (Kılınç, 1985). Araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, yönetim ve denetim biçiminin iş doyumsuzluğuna etkileriyle ilgili sorularda $\bar{X}=2.23$ ve $SS=0.69$ çıkmıştır. Bu değer, 5’li likert değerlendirme ölçeğinde “az” seçeneğine denk gelmektedir. Buna göre, yönetim ve denetim biçiminin genelde iyi düzeyde olmadığı, araştırmaya katılan öğretmenlerin genelinin yönetim ve denetim biçiminden dolayı doyumsuzluk duydukları tespit edilmiştir.

Nitel araştırma verileri sonuçlarına göre yönetim ve denetimden duyulan iş doyumsuzluğu nicel verilerle örtüşür nitelikte, ücret ve sosyal konumla birlikte ilk sırada yer almaktadır. Özkalp ve Kirel’e göre (2001), iyi bir çalışma grubu, iş yaşamını daha zevk alınır hale getirebilir, fakat çalışanlar böyle bir çalışma grubundan yoksun ise iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir. Denetim örgütün, ücreti, kişilerarası ilişkileri, çalışma koşulları ve çalışanın sağlıklı yaşaması açısından gereklidir. Bu etmenlerin azlığı ise çalışmada doyumsuzluk duygusu yaratır (Başaran, 2000). Başaran’a göre (2000) işinde uzmanlaşmış, yeniliklere açık olmayan bir üstün emrinde çalışmak, teknik denetim açısından doyumsuzluğa yol açar. Balcı’ya göre de (1985) çalışanın işiyle ilgili kararlara katılması ve çalışan yönelimli denetimin uygulanması, iş doyumunu artırıcı bir rol oynar. Çalışmada denetimlerin açık arama yerine, rehberlik, sorumluluk bilinci, dinamizm ve okulun tüm birimleri hakkında bilgi sahibi olmak, yönetimi etkin kılmak için yapılması ve tarafsız olması konusunda öğretmenlerin hem fikir olduğu görülmüştür. Çalışma genel olarak büyük okullarda denetimin zor ve zaman alıcı olduğunu, çok etkili ve tarafsız yapılmadığını, genel denetimlerin ise haber verilerek yapıldığı ve denetmenlerin içimizden çıkan kişiler olduğu için çok etkili olmadığını ortaya koymuştur.

Çalışmada bazı yöneticilerin oto kontrol amacıyla anlayamayan öğretmenleri bir arada çalıştırmasının çatışmayı tetiklediği, büyük okullarda yöneticilerin bir örgüt iklimi ve çalışma etiği oluşturmalarının uyum açısından son derece önemli olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, üzerinde denetim ve yönetimin etkisini hissetmeyen kişilerin diğer çalışma arkadaşlarını da olumsuz etkileyerek hantal bir yapı oluşmasına sebebiyet verdiğini göstermiştir. Ayrıca, etkili bir denetimin rehberliğe yönelik fayda sağlayacağı gibi sistemi de dinamik tutacağı, yönetim ve denetimle ilgili uygulamaların çalışanlar üzerinde iş doyumsuzluğu ile ilgili önemli etmenlerden biri olduğu sonucu ortaya çıkarmıştır.

Çalışanın bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak için yaptığı çalışmalar mesleğinin yaşamında ne kadar önemi yere sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999). Gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumsuzluğuna etkisalt boyutu öğretmenlerin cinsiyeti açısından incelendiğinde erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2.77$, $SS=0.75$), bayan öğretmenlere ($\bar{X}=2.96$, $SS=0.59$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha az memnun oldukları görülmüştür. Bu durum genelde erkeklerin bayanlara göre kendini ispat etme ve bulunduğu konumdan daha üstlere istek duyma veya hükmetme arzusundan olabilir. Medeni duruma baktığımızda diğer (Boşanmış, ayrı, vb.) öğretmenlerin ($\bar{X}=2.35$, $SS=0.84$), bekâr öğretmenlere ($\bar{X}=3.02$, $SS=0.66$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha az memnun oldukları görülmüştür. Bekâr öğretmenler genelde genç ve önlerinde daha uzun bir çalışma hayatı olacağı için gelişme ve yükselme beklentilerinin gerçekleşme olasılığı daha fazla görülmektedir. Ancak, diğer (Boşanmış, ayrı, vb.) öğretmenlerin yaşları ve/veya birtakım problemleri dolayısı ile gelişme ve yükselme istekleri daha gerçekçi ve düşüktür. Ayrıca hedefe ulaşmadaki azim ve yorgunluk hissi gelişme ve yükselme önünde bir engel görülebilir. Bunun yanı sıra bulunduğu konum olarak mutludur ve bulunduğu konumu değiştirme riskine girmekte istemeyebilir. İş doyumuyla çalışanın aile ve toplum hayatı yakın ilişki içerisindedir. Hayat doyumunun yetersiz olduğu durumlarda, iş doyumunu da düşük olacaktır (Davis, 1988). Öğretmenlerin ekonomik durum açısından incelendiğinde alt gelir seviyesindeki öğretmenlerin ($\bar{X}=2.58$, $SS=0,74$), üst ve üzeri gelir seviyesindeki öğretmenlere ($\bar{X}=3.30$, $SS=1.44$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha az memnun oldukları görülmüştür. Gelişme ve yükselme ihtiyacı duymanın bir nedeni de sosyal statü ve gelir durumunu iyileştirmektir. Kendini üst gelir seviyesinde olarak belirten öğretmenlerimizin

gelişme ve yükselme ihtiyacı bu durumda alt gelir seviyesindeki öğretmenlere göre bir doyumsuzluk nedeni olarak görülmemektedir. Öğretmenlerin çocuk sayısı açısından incelendiğinde çocuğu olmayanlar ($\bar{X}=2.99$, $SS=0.63$) ile 4 çocuk ve üzerindeki öğretmenlerin ($\bar{X}=3.30$, $SS=1.42$), diğer öğretmenlere (1, 2 ve 3 çocuklu) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha memnun oldukları görülmüştür. Çocuğu olmayan öğretmenlerin genel olarak yaşlarının daha genç olması kariyer ve yükselme isteklerinin gerçekleşme olanağı ve olasılığının fazla olması, dört ve daha fazla çocuğu olanların ise tam tersi bir durum ile böyle bir isteğin gerçekleşmesinin zor olması durumunun kabullenilmesi ile gelişme ve yükselme etmeni ile ilgili doyumsuzluk hissi duymamaktadırlar. Öğretmenlerin mesleki kıdemi açısından incelendiğinde mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.65$, $SS=0.75$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından daha memnun oldukları görülmüştür. Mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerimizin mesleğe başladıktan sonraki hedeflerinden biride kendini ispat etme ve yükselme ihtiyacı olacağı kuramlarda bahsedilmiştir. Ayrıca genç ve önünde bu isteği için uzun bir zaman diliminin olması, 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdemi olup artık bir beklenti içine girmek, bulunduğu konumu değiştirme riskini göze almak istemeyen öğretmenlere göre daha olumlu olması bu sonucu vermektedir diyebiliriz. Öğretmenlerin görev yerindeki kıdemi açısından incelendiğinde testine göre, mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.06$, $SS=0.54$), mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.47$, $SS=0.76$) göre gelişme ve yükselme olanaklarından memnun oldukları görülmüştür. Mesleki kıdem konusunda olduğu gibi burada benzer bir durum vardır ancak 21 yıl ve üzeri aynı görev yerinde bulunan öğretmenler taşların yerine oturması gibi buldukları konumdan memnun ve daha yükselme olanağının zayıf olması sebebi ile durumdan biraz daha memnun gözükmektedirler. 16-20 yıl aynı kurumda çalışanlar ise beklentilerinde hayal kırıklığı veya daha kıdemlilerin ayrılmasını beklemeleri dolayısı ile memnun değil durumu ortaya çıkmaktadır. İşe yeni başlayan, tecrübesi az çalışanlar genellikle bir uyum süreci içerisinde olurlar ve istediği pozisyonda çalışmak amacıyla gerçekçi olmayan üst seviyede beklentiler içinde bir doyuma sahiptir. Zamanla beklentilerini karşılayamayınca doyumsuzluk duygusuna kapılır. Ancak, bu durumun terside olabilmektedir. Yani zamanla çalışma hayatını tanıyan ve olumsuzlukları içselleştirerek, tecrübe ve çalışma süresi arttıkça çalışanın iş doyumu düzeyinin de

arttığı söylenebilir (Erdoğan, 1996). Araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanaklarının iş doyumsuzluğuna etkileriyle ilgili soruların ortalama puanına baktığımızda, $\bar{X}=2.80$ ve $SS=0.74$ çıkmıştır. Bu değer, 5’li likert değerlendirme ölçeğinde “bazen” seçeneğine denk gelmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin genelinin gelişme ve yükselme olanaklarından dolayı doyumsuzluk duydukları konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Teknik öğretmenlerin gelişme ve yükselme olanaklarıyla ilgili iş doyumsuzluğu sonucu genelde orta düzeyde olarak söylenebilir.

Nitel araştırma sonuçlarına baktığımızda odak grup görüşmeleri sonuçlarının diğer temalar içerisinde orta sırada yer alması nicel veri sonuçları ile örtüşmektedir. Ancak bireysel görüşme sonuçlarına baktığımızda doyumsuzluk oranının yüksek çıktığı görülmektedir. Bu durum bireysel görüşmelerde idareci oranının yüksek olması ile katılımcı idarecilerin daha da yükselmenin gittikçe zorlaşması ve bulunduğu mevkide uzun süre kalmasının iş doyumsuzluğuna yol açması olarak yorumlayabiliriz. Çalışma işini seven, sorumluluk sahibi öğretmenlerin sürekli kendini geliştirdiği ve işlerinden daha çok doyum sağladığını ortaya koymuştur. Ancak, bir kısım teknik öğretmen ise özellikle büyük okullarda arada geçinip giden teknik öğretmenlerin de olduğundan bahsetmişlerdir. Bu öğretmenlerin yüzünden ise özellikle birlikte çalıştığı diğer öğretmenlerde zamanla duyarsızlık ve iş doyumsuzluğu başlayabildiğini belirtmişlerdir. Özkalp ve Kirel’e göre (1996), çalışanlarda iş doyumsuzluğu pasif olarak şartların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki kronik devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük verim, yüksek hata oranları gibi davranışlar olarak ortaya çıkabilir. Çalışmada, hizmet içi eğitimlerin ise genelde yetersiz ve çok zaman dersten kaçma nedeni olduğu katılımcılarca belirtilmiştir. Çalışmada katılımcıların çoğunluğu firma eğitimlerini daha faydalı bulmakla birlikte isteyen tüm öğretmenlerin faydalanamadığı diğer taraftan teknik yayınları takip etmek, fuarlara katılmak gibi faaliyetlerinde mesai saatleri dışında, zaman ve maliyet yönü ile pek az öğretmence gerçekleştirilebildiği tespit edilmiştir. Katılımcılar ayrıca okul ve birimler arasında bilgi alış veriş ve birlikteliği sağlayacak zorunlu seminer vb. toplantıların mesleki gelişime katkısı olabileceğini beyan etmişlerdir. Çalışanın işe karşı tutumunu olumlu ya da olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biriside, gelişme ve yükselme olanaklarının olmasıdır. Bu olanaklara sahip çalışanlar, işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar (Erdoğan, 1994). Çalışmada yükselme isteğinin mesleki gelişim ile bir yer edinmeden çok mevki, makam sahibi

olmak arzusu, az derse girmek, öğretmenlik istek ve yeteneğinin azlığı, ücret artışı, görev yaptığı yeri beğenmemek ve yer değiştirmek isteği, siyasi olarak köşe kapmaca gibi nedenlerle olduğu sonucuna varılmıştır. Görevde yükselme sınavla olsa da, genelde kariyer basamakları hariç pek adaletli yapılmadığı düşüncesinin yaygın olduğu, birçok öğretmenin ise yönetici olacak kapasitede olmasına rağmen yönetici rotasyonundan, takdir edilememekten veya öğretmenliği daha çok sevdiğinden yükselmeyi düşünmediği, yönetimdeki kişilerin yönetim becerisinin ise iş doyumsuzluğunu etkilemekte olduğu görülmüştür. Eren'e göre (2001), çalışanlar işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü çalışanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça uzmanlaşacak, buldukları mevkide yetki ve sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarda çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme veya yükselme olanakları tıkanan çalışanların gayret ve şevkleri azalacaktır. Çalışanın yeteneklerini kullanma ve geliştirebilme olanakları, işini severek yapma ve örgütte yükselme gibi gereksinimlerini karşılayabilecek, kendini gerçekleştirme olanakları iş doyumsuzluğu etkilerini azaltabilecektir (Çetinkanat, 2000).

İş doyumsuzluğunun iş güvenliği ve güvencesi alt boyutu öğretmenlerin yaşı açısından incelendiğinde yaşı 33-43 yıl arasında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.58$, $SS=0.57$), yaşı 22-32 yıl arasında olan öğretmenlere ($\bar{X}=2.79$, $SS=0.58$) göre iş güvenliği ve güvencesinesinden daha az memnun oldukları görülmüştür. Bu durum şöyle açıklanabilir, 33-43 yaşlarındaki öğretmenler iş güvenliği ile ilgili problemlere daha gerçekçi yaklaşım sergileyebilmekte, yaşla birlikte sağlık problemlerinin ortaya çıkması ve iş olanaklarının kısıtlanması dolayısı ile iş güvencesi ile ilgili endişe taşımalarından kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin çocuk sayısı açısından incelendiğinde çocuğu olmayan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.86$, $SS=0.53$), çocuk sayısı 4 ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=1.75$, $SS=0.43$) göre iş güvenliği ve güvencesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Bunun nedeni çocuğu olmayan öğretmenlerin, diğer öğretmenlere göre ailevi sorumluluklarının daha az olmasından ve geçim sıkıntısı ve endişelerini daha az yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin mesleki kıdemi açısından incelendiğinde mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlere göre iş güvenliği ve güvencesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Aynı şekilde iş doyumsuzluğunun İş güvenliği ve güvencesi alt boyutu öğretmenlerin görev

yerindeki kıdemi açısından incelendiğinde görev yerindeki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin, görev yerindeki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlere göre iş güvenliği ve güvencesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin diğer kıdem grubundaki öğretmenlere göre iş güvenliği ve güvencesi alt boyutunda daha memnun olmalarının nedeni her iki durumda da mesleki kıdem arttıkça hem işini sahiplenme duygusunun kuvvetlenmesi, hem de alışılmış belli bir hayat tarzının oluşmuş olması nedeniyle iş güvenliği ve güvencesi kaygılarının 1-5 yıl kıdemli öğretmenlere göre artması nedeniyle memnuniyetleri azalma göstermektedir. Ancak kıdemin 21 yıl ve üzerinde olması ile memnuniyetin tekrar artış göstermesi artık emekliliğin yaklaşması ile kaygıların azalması olarak görülebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş güvenliği ve güvencesinin iş doyumsuzluğuna etkileriyle ilgili ortalama puanına baktığımızda $\bar{X}=2.63$ ve $SS=0.58$ ile 5’li likert değerlendirme ölçeğinde “bazen” seçeneğine denk gelmektedir. Buda gelişme ve yükselme olanaklarıyla ilgili iş doyumsuzluğunun genelde orta düzeyde olduğu sonucunu vermiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin genelinin iş güvenliği ve güvencesinden dolayı doyumsuzluk duydukları konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir.

Nitel araştırma sonuçlarına baktığımızda iş güvenliği ve güvencesiyle ilgili verilerin diğer temalar içerisinde ortada yer alması nicel verilerle örtüşmektedir. Ancak buçalışma atölyelerin yapılışındaki ergonomik tasarımların eksikliği veya olmayışı, iş güvenliğinin maliyet ve sürekliliği nedeniyle tam olarak sağlanamaması nedeniyle teknik öğretmenlerin iş güvenliği ve meslek hastalığı açısından risk altında olduğunu göstermiştir. Çalışmada kaza riskleri ve ara sıra oluşan olumsuzlukların öğretmenin bedensel ve ruhsal etkilenmesine sebep olduğu, sürekli dikkatin ise yorgunluk ve stres yapabildiği sonucuna varılmıştır. Eren’e göre (1998), stresli ortamlardaki çalışanlarda psikolojik doyumsuzluk oluşmakta, bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar sağlık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymakta ve iş doyumsuzluğunun, stres, çatışma ve sıkıntıya neden olduğunu belirtmektedir (Çetinkanat, 2000). Ayrıca katılımcılar son zamanlarda okullardaki şiddet olaylarının öğretmenin güvenliği ve etkinliğinde bir baskı ve stres oluşturduğu, kıyafet serbestliği ile okula giren çıkanların belirsizliğinin de güvenlikle ilgili huzursuzluğa sebebiyet vererek iş doyumsuzluğuna neden olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmabu haliyle iş güvencesinin olduğu ve iş doyumunda da en önemli faktörlerden biri olduğu sonucuna varmıştır. Ancak

katılımcıların bir kısmı iş güvencesinin iş doyumunu artırmakla birlikte bazı öğretmenlerin işten kaçma veya işi suiistimale varan davranışlarına neden olduğunu bu nedenle iş güvencesinin daha kısıtlı olması gerektiğini savunmuşlardır.

İş doyumsuzluğunun sosyal konum alt boyutu öğretmenlerin çocuk sayısı açısından incelendiğinde, 4 çocuk ve üzeri olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.44$, $SS=0.19$) çocuğu olmayan öğretmenlere ($\bar{X}=2.90$, $SS=0.51$), göre sosyal konumlarından daha az memnun oldukları görülmüştür. Bu durum çocuk sayısının artması ile öğretmenlerin sosyal konumlarından çok çocukların problemlerine yönelmeleri ve bütçelerinin kısıtlanması ile sosyal konumlarındaki memnuniyetlerinde azalma görülmesi ile açıklanabilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal konum ile ilgili ortalama puanına baktığımızda $\bar{X}=2.78$ ile 5'li likert değerlendirme ölçeğinde “bazen” seçeneğine denk gelmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin genelinin sosyal konumdan dolayı doyumsuzluk duydukları konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Çalışanlar, çalışması karşılığında elde ettiği ücret, sosyal haklar, saygınlık ölçüsünde motive olmaktadır (Özdemir, 2006a). Yani ücret, sosyal haklar ve saygınlık aynı zamanda iş doyumsuzluğunu gidermede önemli bir etkidir. Çalışanın işini ne kadar iyi yaptığı işiyle ilgili algılarını, değerlerini ve işine olan psikolojik bağlılığında ifade etmektedir (Solmuş, 2004). Aile bağları zayıf, bireysel standartların altında bir yaşam anlayışına sahip, durağan ve disiplinli bir iş yaşantısı olmayan çalışanların iş doyumunu düzeyinin düşük olduğu söylenebilir. Bu yapıdaki insanlar buldukları çevrede yüksek hedeflere yönlendirilemeyen, beklentileri düşük olan insanlardır. Sosyal konumla ilgili olarak, toplumsal etkileşimle iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu yönünde bulgular söz konusudur (Kılınç, 1985). Ayrıca, sıkıcı ve hayal kırıklığı yaratan bir iş yapmak, iş doyumsuzluğuna ve ruh sağlığının bozulmasına yol açabileceği söylenebilir (Çetinkanat, 2000).

Nitel araştırma sonuçlarına baktığımızda sosyal konumla ilgili doyumsuzluğun ücret, yönetim ve denetim biçimi ile en çok doyumsuzluk duyulan etmenlerden biri olduğu görülmektedir. Bu durum nicel veri anketinde sosyal durumla ilgili soruların azlığı ile sorunları tam olarak yansıtmamasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca sorularda olmayan ancak aşağıda bahsedilen güncel bazı konuların daha çok dile getirilmesi sonucun nicel verilerle farklılaşmasına neden olabilir. Araştırmada Milli Eğitimle ilgili basın yayın organlarında fazlaca yer alan haberlerin bir çeşit sistemi itibarsızlaştırma yolu ile Milli Eğitimde yeniden

yapılanma olarak algılandığı ve sistemin birer etkin ögesi olan öğretmenlere itibar kaybettirdiği öğretmenlerin çoğunluğunca dile getirilmiştir. Bu durumun ise öğrencilerde gevşeklik ile öğretmenlerin saygınlığı ve iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Çalışma toplumun bakış açısı gibi dış faktörlerin yanı sıra gelir durumu ile devlet ve özel sektörün mesleki teknik eğitim çalışanlarına verdiği önemin ölçüsünün çoğunlukla sosyal konum ile ilgili mesleki teknik öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna neden olduğunu göstermektedir. Çelik'te (1987) yaptığı araştırma sonuçlarında, mesleki teknik öğretmenlerin ücretten sonra en çok toplumsal saygınlığın düşüklüğü ve unvan karışıklığı nedeniyle sosyal konumdan doyumsuzluk duyduklarını belirtmiştir. Ücret, çalışanın iş doyumunda önemli bir etken olup, sadece çalışanın ekonomik ihtiyaçlarını karşılama aracı değil, aynı zamanda çalışanın toplum içerisindeki saygınlığı ve onurunu da artırmış olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

5.2 Sonuç

Araştırmada, ücret ile yönetim ve denetim biçimi teknik öğretmenler arasında en çok doyumsuzluk duyulan etkenler olarak ortaya çıkmıştır. İş ve niteliği ise en az doyumsuzluk duyulan etken olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin tüm alt faktörlerle ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalama puanına baktığımızda, $\bar{X}=2.71$ ile 5'li likert değerlendirme ölçeğinde "bazen" seçeneğine denk gelmektedir. Bu duruma, göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genelinin doyumsuzluk düzeylerinin orta seviyede olduğu, işlerinden doyumsuzluk duydukları konusunda kararsız kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel verileri genel olarak sıralamada nicel verilerle örtüşmekle birlikte sosyal konumdan duyulan iş doyumsuzluğunun ilk sıralarda olduğu ve genel doyumsuzluk oranı % 77.44 olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum nitel verilerin daha eleştirisel olması ve güncel problemlerle birlikte ele alınmasından kaynaklanıyor olabileceği gibi, nitel verilerin nicel verilere göre daha küçük sayıda katılımcıdan elde edilmesinden de kaynaklanıyor olabilir.

Bu çalışmada daha önceki çalışmalarda olduğu gibi; okulun ve eğitimin kalitesinin öncelikle öğretmene bağlı olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Kavcar, 1987). Bu nedenle milli eğitimin önce öğretmenin yetiştirilmesi, gelişimi ve hayat

standartlarına daha sonra iş piyasasının istediği nitelikli teknik eleman özellikleri ile fiziki imkânlarla önem vermesi gerekmektedir. Başaran (2000), çalışanın bir örgüte girerken bazı ihtiyaç ve beklentilerinin etkisi altında davrandığı, bu ihtiyaç ve beklentilerin karşılanamaması durumunda ise moralinin bozulacağı ve veriminin düşeceğini ifade etmektedir. Bu nedenle de eğitim örgütlerinde okul yöneticisi, öğretmen ve öğrencilerin özellikle sosyal gereksinimlerine karşı duyarlı olmak gerektiğini belirtmiştir. Buna göre, iş doyumsuzluğunun örgütlerin çalışanları amaçları doğrultusunda hareketine en büyük engellerden biridir, diyebiliriz.

5.3 Öneriler

Her mesleğin kendine özgü bir takım özellikleri vardır fakat öğretmenler giyimden konuşmaya, davranıştan toplumu aydınlatmaya ve yol göstermeye kadar birçok özelliği taşıyabilen toplumun sürekli kendini yenileyen örnek denge unsurlarıdır. Eğitim sistemlerinde de en önemli öge öğretmendir. Çünkü öğretmenin öğrenci ve eğitim programlarını etkileme gücü, eğitim sistemlerindeki diğer öğelere oranla daha yüksek ve topluma yön verebilen bir özelliktedir. Öğrenciler hatta veliler en çok öğretmenin tutum ve davranışlarından etkilenmekte ve bu doğrultuda davranışlar sergileyebilmektedirler. Öğretmen eğitim sistemlerinin başarıya ulaşmasında en önemli etmen olmakla birlikte sürekli vitrinde olan güncel bir çeşit modeldir. Her çalışan işyeri için bir değer, aynı zamanda bir maliyettir. Bu nedenle iş doyumsuzluklarının giderilmesi bir çeşit insana yatırım olduğu gibi, aynı zamanda toplum yararına bir çalışma niteliğindedir.

Çelik'in (1987) araştırmasında olduğu gibi, bu çalışma sonucunda da ücret teknik öğretmenlerce yeterli bulunmamıştır. En önemli doyumsuzluk nedeni ücret olarak çıkmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olması, zamanla yaşam doyumlarını da düşürmektedir. İşinde ve yaşamında düşük doyum sağlayan öğretmen, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine daha az katkı sunacaktır. Bu nedenle, ücret günün şartlarına göre ayarlanmalı, nöbet vb. gibi çalışmalar ücretle değerlendirilmelidir. Bir çeşit maddi ödül yerindedir geçebilen sınav, kurs vb. görevlendirmelerin adil dağıtımı sağlanmalı, çalışana manevi ödül yerine geçebilecek taktir ve teşekkürden kaçınılmamalıdır. Ayrıca, teknik hizmet veya iş güçlüğü zammı gibi ek ödemeler yapılmalıdır.

Ders yükünün azaltılarak eğitime hazırlık ve benzeri çalışmalar ile sosyal etkinlikler ve ekip ruhu için daha fazla zaman ayrılacak bir düzenlemeye gidilmelidir. Böylece öğretmenlerin iletişimi ve aidiyet duygusu geliştirilebilir ve bu nedenlerden dolayı oluşabilecek iş doyumsuzlukları önemli ölçüde azaltılabilir.

Okul idaresi veya teftişe yetkili kişilerce sorumluluk alanları içindeki öğretmenlerin performansları ve iş doyumları sürekli izlenmeli, nedenleri araştırılmalıdır. Verim alınamayan bir öğretmende sonuçta çalıştığı kuruma bir maliyettir. Bu nedenle doyumsuzluğun en aza indirilmesi kurumların yararına olacaktır.

İş ve niteliğinin artırılabilmesi, daha zevkli, gelişen teknolojiye ve piyasanın ihtiyaçlarına hitap edebilmesi için, başta eğitim araçları ve fiziki yapı, sanayi ve ilgili kuruluşlarca ile işbirliğiiçinde yenilenmelidir. Eğitim ortamı ve dersler iş genişletme ve zenginleştirme ile monotonluktan kurtarılmalıdır.

Okullarda aynı birimler arasındaki çalışma şartları farkı giderilmeli ve çalışma ortamları iyileştirilmelidir. Teknik öğretmenlerin özellikle kendilerini direk etkileyecek durumlarda görüşü alınmalı, kararlara katılmaları sağlanmalıdır.

Bireyler arası ilişkiler teknik öğretmenlerin daha çok atölyelerde çalışması sonucu özellikle büyük yapıdaki okullarda zayıflamaktadır. Büyük yapıdaki okullar iletişimin güçlü ve güvenilir hale getirilmesi için küçültülmeli veya ayrılmalıdır. Ayrıca, aynı birimde eğitime katkılarının azlığı nedeniyle çalışma arkadaşlarında doyumsuzluğa neden olan öğretmenlerin performansları izlenerek, bu kişilerle ilgili bir düzenlemeye gidilmelidir.

Atölyelerde her zaman iş kazası ile karşı karşıya olan teknik öğretmenlerin beden ve ruh sağlıklarının olumsuz etkilenmemesi için gerekli iş güvenliği tedbirleri alınmalıdır. Bu konuda yaşadıkları stres ve doyumsuzlukları ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca, kıyafet serbestliği konusunda tutarlı bir düzenleme ve okullara yabancıların izinsiz giriş çıkışını önleyecek tedbirlere öncelik verilmesi, okullarda güvenlik kaygıları ile birlikte birçok olayların önüne geçebilecektir.

Atölyelerde ergonomik şartlar sağlanmalı, gerekirse yeniden düzenlenmelidir. Erkek egemenliğindeki ancak bayan öğretmen ve öğrencilerinde olduğu bölümlerde mutlaka bu durum gözetilerek bir düzenlemede yapılmalıdır. Son zamanlarda sıcak çatışmaların yerini alan her türlü mobbinge ilgili adli yetkililerinde yer alabileceği ayrı bir birim oluşturularak bu konularda gerekli araştırma ve soruşturmaları yürütmeli, gerekli işlemleri ivedilikle yapabilmelidir.

Sosyal konumun yükseltilmesi için önce öğretmenliğin saygınlığının artırılması gereklidir. Bu ise ücretin yanı sıra günümüzde çok sayıda teknik öğretmenin atanamayıp özel sektör veya diğer kamu kurumlarında unvan sıkıntısı yaşamalarına, hatta teknisyen muamelesi görmelerine neden olmaktadır. Teknik öğretmenlerin MEB dahil tüm kuruluşlarda geçerli olacak bir unvanın verilmesi gereklidir.

Gelişen teknolojiye ve eğitim öğretimdeki yeniliklere uygun olarak, teknik öğretmenlerin bilgi ve becerilerini geliştirecek, her zamanın öğretmeni olacak kapasitede olmalarını sağlayacak zorunlu, ciddi, planlı, periyodik ve etkin hizmet içi faaliyetlerle donanımlı hale getirilmelidir.

Öğretmenlik mesleğinde gelişme ve yükselme olanaklarının sınırlı olması bu konuda istekli öğretmenlerde doyumsuzluğa neden olmaktadır. Gelişme ve yükselme ile ilgili net bir düzenleme ile öğretmenlikte belirli yükselme olanakları sağlanabilmelidir.

Okul müdürleri öğretmene liderlik ve rehberlik yapabilmeli, eğitimle daha çok ilgilenmelidir. Hatta okullarda fiziki imkânlar ve mali konularda uzman ayrı bir müdür ile birlikte çalışmalıdırlar. Okul müdürü ve müfettişlerce yapılan teftişler teknik öğretmenlere işlerinde katkı sağlayacak şekilde olmalı ve yanlı yapılmamalı. Okul müdürleri ve müfettişler mutlaka eğitim yönetimi ve denetimi konularında en az yüksek lisanslı ve insan ilişkileri konusunda yeterli eğitimden geçmiş kişilerden seçilmelidir.

Mesleki alanlar bölgesel ve sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmeli, bu çerçevede gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan yeni mesleklerle ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Gelişen teknolojik ihtiyaçları karşılayabilmek için, teknolojik gelişmelere hızla ayak uydurabilecek, daha esnek bir mesleki eğitim yapısı oluşturulmalıdır. Bu durum mezunların yerinde istihdamını sağlayacağı gibi öğretmenin önemini daha belirgin hale getirerek, saygınlığı ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

Sonuçta örgütlerde bireysel başarılar, örgütsel başarıyı da beraberinde getireceği için örgütler iş doyumsuzluğu konusunda yükümlülük altındadırlar. İş doyumsuzluğunun olmaması mümkün olmayabilir ancak en aza indirmek için gerekli faktörleri sağlamak, uygun nitelikte kişileri istihdam etmek, eğitim, geliştirme kariyer planları yapmak ve uygun ortamları oluşturmak zorundadır.

5.4 Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

İş doyumsuzluğu etmenlerinde iş güvencesi ve iş güvenliği ayrılabilir. Bunların ayrı birer etmen olarak incelemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Ayrıca nitel araştırmada ortaya çıkan mobbing çatışma ve iş etiği gibi konuları birer etmen olarak iş doyumsuzluğuna eklenerek araştırma yapılabilir.

Bu alışma meslek alanı ve dallara göre iş doyumsuzluğunu ölçmek için yapılmamıştır. Ancak, toplanan veriler ile bu konuda ayrı bir çalışma mümkün olup, ilerde alan ve dallara göre de iş doyumsuzluğu ile ilgili bir araştırmada yapılabilir. Benzer alışmalar farklı sanayi ve bölgesel yapıdaki illere yayılabilir. Veya mesleki ve teknik eğitimde söz sahibi ölkelerdeki öğretmenlerle, ölkemizdeki teknik öğretmenlerin yetişme ve çalışma şartları iş doyumsuzluğu yönünden incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İİBF. dergisi*, Sayı:4.
- Aksu, G., Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği).*Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi mecmuası*, Cilt 55, Sayı, 4, s.2.
- Alıç, M. (1985). *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Altınışik, S. (1997). *Örgütsel Etkinlikte İş Doyumunun Etkisi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Pegem yayını. Yıl:3, Sayı:2. Ankara.
- Atan, Ö. (1994). *Organizasyonlarda Yöneten ve Yönetilenlerin İş Tatmini ve Motivasyonu*.Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü.İstanbul
- Aydemir, M. (2007). *Örgütlerdeki Etik İklimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya
- Aydeniz, N. ve Aydemir, C. (2004), Endüstri işletmelerinde işgücü verimliliği ile ilgili bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C:3, S:8.
- Aydın, M.(1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. PEGEM, Ankara.
- Aydın, A. (1998). *Sınıf yönetimi*. Arı yayıncılık. Ankara
- Aydın, İ. (2002). *Yönetsel, mesleki ve örgütsel etik*. PEGEM-A yayıncılık. Ankara.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve öğretimde etik* . PEGEM-A yayıncılık. Ankara.
- Bahçe, Ç. (2004). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü: Bir örnek uygulama*. Yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakioğlu, A. ve Hacıfazlıoğlu, Ö. (2012). *Eğitimde mentorluk*. Nobel yayınları. Ankara
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticinin iş doyumunu*.Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Baltaş, A. (2000). *Değişimin içinden geleceğe doğru ekip oluşturma ve liderlik*,

- Remzi kitapevi, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, Kariyer yayıncılık, İstanbul.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, Sayı: 17, s.72-81.
- Başaran, İ.E. (1985). *Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara. A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Başaran, İ.E. (1989). *Yönetim*. Gül yayınevi. Ankara.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Ankara. Gül yayınevi.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Kadioğlu matbaası. Ankara.
- Başaran, İ.E. (1995). *Hoşgörü ve eğitim*. Hoşgörü ve Eğitim Toplantısı. Yrd. Doç. Dr. İnyet Pehlivan (Ed.), UNESCO. Ankara.
- Batu, A.H. (2004). Nitel araştırmanın yöntemleri.
http://halksagligi.med.ege.edu.tr/seminerler/200304/NitelArastirmaYontemleri_HB.pdf adresinden 20.3.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Baysal A.C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*, Yalçın ofset matbaası, İstanbul.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M. (1999), Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, c:28 s.1, Büyük Sözlük, Güneş Yayın, 1987.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin, eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı.9 (1), 2008, ss.1-18.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayını*, No: 154. Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları. No:9, Dokuzuncu Baskı. Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Yayınevi, Ankara.
- Cücenoglu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitapevi. İstanbul.
- Çarıkcı, İ. H. (2000). *Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-*

- Süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBD, Cilt:5, Sayı:2, <http://iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/2000-2-12.pdf>, adresinden 22.11.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Çelik, V. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara. Anı Yayıncılık.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Psikolojik şiddet işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*, Timaş Yayınları. İstanbul.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliott G.P. (2003). *Psikolojik şiddet işyerinde duygusal taciz*, (Çev. ÖnerToy, O.C.), Sistem Yayıncılık Ankara.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerin insan davranışı, örgütsel davranış*. (Çev. Tosun vd.), İstanbul. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Deniz Gözen, E. (2007). *İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara.
- Deniz, M. (2001) *Milli eğitim şuralarının tarihçesi ve eğitim politikalarına etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta
- Deniz, M. (2005). Bir tutum çeşidi olarak iş tatmini. Tikici, M. (Ed.), *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*. Ankara: Nobel Yayın. ss. 293-337.
- Deniz, M. (2005). İşletme yönetiminde motivasyon. Tikici, M. (Ed.), *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*. Ankara: Nobel Yayın. ss. 126-170.
- Dicle, Ü. ve Dicle A. (1989). Motivasyon, *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi* , 7.
- Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarını ve Adalet Algısının, *Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Yönelik Bir Araştırma*, Gebze.
- Doğan, H. (1996). *Mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması* <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/484/5663.pdf>, adresinden 14.03.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, C:32, S:1, İstanbul.

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S., (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları,arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*, Yön Ajans, İstanbul.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi*. 5. Baskı. İstanbul. Beta Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde kişi değerlemede psiko teknik*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.
- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, İzmir
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da Devletve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), 25-39.
- Erpakademi. (2010), *Moral ve iş tatmininin motivasyon üzerindeki etkileri*, <http://www.erpakademi.com/2010/01/10/moral-ve-istatminininmotivasyonuzerindekietkileri>, adresinden 22.11.2013 tarihinde elde edilmiştir.
- Eşme, İ. (2007). *Mesleki ve teknik eğitimin bugünkü durumu ve sorunlar*, T.C. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ankara.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2006). *How To Design And Evaluate Research In Education (5th Edition)*. USA: McGraw- Hill.
- Gülнар, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatürk Yayınları.
- Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş. ve Dalgıç, G. (2011). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin algıları: Metafor analizi örneği [School administrators perceptions of technology leadership: an example for metaphor analysis]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. Cilt 1, Sayı 1 *Journal of*

- Educational Sciences Research*, 1 (1), 97–121. <http://ebad-jesr.com/>. adresinden 15.12.2013 tarihinde elde edilmiştir.
- İmamoğlu, R. (2001). *Bazı takım ve ferdi spor branşlarındaki antrenörlerinin iş tatmin düzeyinin belirlenmesi üzerine bir araştırma*, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara.
- Kantarıcı, K. (1997). *Otel işletmelerinde iş tatminin ölçülmesi ve işgören performansına etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karadal, H. (1999). *Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki : bazı sektörlerde bir araştırma*, Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 1, (59-75).
- Kaymaz, K. (2003). *Çalışma Yaşamında Kalite*, <http://www.ikademi.com/endustriiliskileri/234-calisma-yasamindakalite.html> adresinden 15.12.2013 tarihinde elde edilmiştir.
- Kavcar, C. (1987). *Yüksek öğretmen okulunun öğretmen yetiştirmedeki yeri, öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarının dünü-bugünü geleceği sempozyumu*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim, Gazi Mesleki Eğitim, Teknik Eğitim Fakültesi. Ankara:1987.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranış ve yönlendirilmesi.*, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Kazanç, H. (1998). *Kamu kuruluşlarında iş tatmini ve TÜBİTAK örneği*, SAÜ, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya.
- Keith, D. (Çeviren:Tosun, K., 1998). *İşletmelerde insan davranışı*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Keser, A. (2006a). *Çalışma aşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keser, A. (2006b). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş

- bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
- Köknel, Ö.(1996). *Bireysel ve toplumsal şiddet*. Altın Kitaplar. İstanbul.
- Köse, H. (2006). Örgüt içi iletişimde negatif bir olgu: *Psikolojik yıldırma ve sistemli bir ötekileştirme süreci olarak mobbing*. II.Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu; 27-28 Nisan
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi*. Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir
- Kuçuradi, İ. (1988). Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları. *Türkiye Felsefe Kurumu, Türk Felsefe Dizisi :1*. Ankara.
- Küçükahmet, L. (1993). *Öğretmen Yetiştirme*, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası, Ankara.
- Mansur, A.F. (2008). *İşletmelerde uygulanan psikolojik şiddetin (psikoloji şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı. MEB Mevzuat, (2013). *Yönetmelikler*.
<http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.asp>, adresinden 22.11.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, (2013). *Milli Eğitim Şuraları*. Erişim:<http://tkb.meb.gov.tr/www/suralar/dosya/12>, adresinden 22.11.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Onaran, O. (1981). Çalışma yaşamında güdülenme kuramları, *Ankara Üniversitesi Sos. Bil. Fak. Yayınları*. Yayın No:47, ss.143-153, Ankara.
- Orhaner, E. (1999). Meslek dersleri öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve beklentileri, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 265–272.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., ve Özer, M. (2002). Türk Silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaftabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*,44(4), 423-427.
- Özcan, Y. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışları arasındaki ilişki düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi , İstanbul.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş*

- stresinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi. İstanbul
- Özdemir, F. (2006a). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, M. K. (2006b). *Turizm sektöründe işgörenlerin iş tatmini faktörleri ile dış müşteri tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). *İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi(22-24 Mayıs 2003) Bildiriler Kitabı, Afyon, 693-711.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF*, Cilt: 18, Sayı: 2 http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1139575736_1.pdf adresinden 22.11.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Özkalp, E. ve Çiğdem K. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Etam Matbaa.
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Paknadel, A.C. (1985). "Örgütsel İklim ve İş doyumu". *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi devlet hava meydanları işletmesi antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim dalı yüksek lisans tezi, <http://tez.sdu.edu.tr/Tezler/TS00219.pdf> , adresinden 22.11.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Sabuncuoglu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitapevi, Bursa
- Sancar, İ. (1996). *İşletmelerde motivasyon ve iş doyumu ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Sarpkaya, R. (2000)., Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt 33,Sayı 3,ss.111-124.
- Saygılı, Ş., Cihan, C. ve Yavan, Z. A. (2006), Eğitim ve sürdürülebilir büyüme: Türkiye deneyimi, riskler ve fırsatlar", *TÜSİAD Yayınları*, İstanbul.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005), Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu, *Ege Akademik Bakış dergisi* Cilt:5 Sayı:1. <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf>, adresinden 22.11.2013 tarihinde edinilmiştir
- Smadov, S. (2006). *İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, İzmir
- Solmuş, T. (2000), Motivasyon ve iş doyumu ilişkisine yönelik teoriler, *Türk Psikoloji Bülteni*, Aralık, Sayı 19, s. 71, İstanbul.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Şahin, İ. (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Yüksek lisans tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*, İ. Ü. Kitapevi, İstanbul.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A.(2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Tarlan, D. ve Özkan T. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyum analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 141-163.
- TBMM, (2011). *İşyerinde psikolojik taciz(mobbing) ve çözüm önerileri komisyon Raporu*, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan.http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.p, adresinden 08.04.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Telman, N. ve Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Thakur, M. (2007). "Job Satisfaction In Banking: A Study Of Private And Public Sector Banks", *The Icfai Journal Of Bank Management*, Vol. 6, No. 4, ss. 60-68.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum
- Tınaz P., Bayram F. ve Ergin H. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 1. Baskı. Beta Basım; 2008. İstanbul.
- Toker, B. (2006). *Konaklama işletmelerinde işgören motivasyonu ve motivasyonun iş doyumuna etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş

- ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 8 (1). 92-107-129.
- Tütüncü, Ö. (2000). Kar amacı gütmeyen yiyecek işletmelerinde iş doyumunun analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı:3
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde iş tatmini ve karşılaştırmalı bir uygulaması*, İ.Ü., Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul.
- Ural, T. (2003). *İşletme ve pazarlama etiği*. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Uyargil, C. (2009). “*Performans değerlendirme*”, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul,
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması”, *Ticaret ve Turizm Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, <http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2007/Sayi1/71-85.pdf>, adresinden 22.11.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M.Y. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum’da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 154-183.
- Yetim, Ü. (1994). İş ve meslek doyumunu ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *3P, Psikiyatri, Psikoloji, Psiko farmakoloji Dergisi*,2,133-139.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2006). “*İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi*”. Ankara Üniversitesi SBF D Dergisi.(Sayı 62-1,ss.254-279)
- Yılmaz, B.S. (2009). *Turizm İşletmelerinde Etik*, MKM Yayınları. Bursa.
- Yılmaz, H. (2007). Beceriler, yeterlilikler ve meslek eğitimi: *Finansman yapısı ve politika önerileri*, TÜRKONFED, İstanbul
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeylerini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 67-78.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.

EKLER

EK A. Teknik Öğretmenlerde İş Doyumsuzluğu Düzeylerini Belirleme Anketi

BÖLÜM I

Sayın Öğretmenim;

Bu anket formu ile "Meslek Liselerinde görev yapan, Mesleki ve Teknik Öğretmenlerimizin İş doyumsuzluğunu" belirlemeyi amaçlayan araştırmaya veri toplamaya çalışılmaktadır.

Anketlere vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Bu nedenle anketlerde isim belirtmeniz gerekmemektedir. Vereceğiniz cevapların araştırmaya katkı sağlayabilmesi için her maddeyi objektif olarak cevaplamanız son derece önemlidir. Değerli zamanınızı ayırarak anketleri cevapladığınız için teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dilerim.

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Yüksek Lisans öğrencisi

Özcan DELİÖNÜ (Tel:0505 4114700)

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

AÇIKLAMA: Bu bölümde anketi cevaplandıranlarla ilgili verilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Bunun için aşağıda yer alan altı sorudan her birini inceleyiniz. Cevabınızı soruların altında yer alan seçeneklerden durumunuza uygun olanın içine (x) işareti koyarak veriniz.

1. Okulunuzun öğrenci sayısı? a-() 1 - 600 b-() 601 - 1400 c-() 1401 - 2200 d-() 2201 ve Daha Fazla	7. varsa çocuk sayısı a-() Yok b-() 1 Çocuk c-() 2 Çocuk d-() 3 Çocuk e-() 4 Çocuk ve Daha Fazla
2. En son mezun olduğunuz okul? a-() Eğitim Enstitüsü b-() 2 - 3 Yıllık Yüksek Okul c-() 4 Yıllık ve Daha Yukarı Fakülte d-() Yüksek Lisans e-() Diğerleri (Belirtiniz)	8. Meslek kıdeminiz (öğretmenlik ve yöneticilik dahil) a-() 1 - 5 Yıl b-() 6 - 10 Yıl c-() 11 - 15 Yıl d-() 16 - 20 Yıl e-() 21 Yıl ve Daha Yukarı
3. Yaşınız a-() 22 - 32 b-() 33 - 43 c-() 44 ve daha yukarı	9. Şu anda görev yaptığımız okuldaki kıdeminiz. a-() 1 - 5 Yıl b-() 6 - 10 Yıl c-() 11 - 15 Yıl d-() 16 - 20 Yıl e-() 21 Yıl ve Daha Yukarı
4. Cinsiyetiniz a-() Erkek b-() Kadın	10-Okulunuz a-() Anadolu Teknik Lisesi

5. Medeni durumunuz	b- () Endüstri Meslek Lisesi
a- () Bekar	c- () Anadolu Teknik ve End. Mes. Lisesi
b- () Evli	11- Göreviniz
c- () Diğer. (Boşanmış vb.)	a- () Öğretmen
6. Kendinizin ekonomik durumunu nasıl tanımlarsınız?	b- () Atölye-Lab. Şefi vb.
a- () Alt seviyede ekonomik değer	c- () İdareci
b- () Orta seviyede ekonomik değer	12- Meslek alanınız (Lütfen kısaca yazınız)
c- () Üst ve üzerinde seviyede ekonomik değer

EK B. Teknik Öğretmenlerde İş Doyumsuzluğu Düzeylerini Belirleme Anketi

BÖLÜM II

Açıklama; Aşağıda işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu ilgili yere (X) işareti koyarak belirtiniz. Her cümleye cevap verirken "işimin bu yönünden ne derece memnunuz?" diye kendinize sormanız cevaplama işinizi kolaylaştıracaktır

	MADDELER	Çok Fazla	Çok	Biraz	Az	Hiç
1.	Aldığınız ücretten ne derece hoşnutsunuz?					
2.	Yaptığımız işe denk bir ücret aldığınız kanısında mısınız ?					
3.	Aldığınız ücret geçiminizi sağlamaya yeterli midir ?					
4.	Yıl içinde maaş ve ücretinize yapılan zamları yeterli buluyor musunuz ?					
5.	Öğretmenlik görevinizin dışında dışın da ücret karşılığında iş yapmak zorunda kalıyor musunuz ?					
6.	Emekliliğinizde alacağımız maaşı ne derece doyurucu buluyorsunuz?					
7.	Öğretmenliği ne derece seviyorsunuz ?					
8.	Öğretmenliği monoton buluyor musunuz ?					
9.	Öğretmenliğinizi ne derece yeteneklerinize uygun buluyorsunuz ?					
10.	Öğretmenlik sizin hayattan beklentilerinizi ne derece karşılıyor ?					
11.	Size göre iş yükünüz ne derece ağırdır?					
12.	Okulunuz yönetimine ne derece katılıyorsunuz ?					
13.	Okulunuzda çalışma koşullarını rahatsız edici buluyor musunuz ?					
14.	Size uygulanan disiplin kurallarından memnun musunuz ?					
15.	Öğretmenlik size ne derece yorgunluk veriyor ?					
16.	Sağlanan araç ve gereçlerden ne derece memnunsunuz ?					
17.	Okulunuzda düzenli çalışıldığı kanısında mısınız ?					
18.	Müdürünüzle çalışmaktan memnun musunuz ?					
19.	Genel olarak müdür yardımcılarınızla çalışmaktan memnun musunuz ?					
20.	Öğretmenlerle iletişimde büyük sorunlarınızın olduğu kanısında					
21.	Öğrencilerinize öğretmenlik yapmaktan zevk duyuyor musunuz ?					
22.	Öğrencileriniz size baş edilemeyecek sorunlar çıkarıyorlar mı ?					
23.	Göreviniz ile ilgili yapılan teftişler sizde rahatsızlık uyandırıyor mu ?					
24.	Müdürünüz size yeteri derecede rehberlik yapabiliyor mu ?					
25.	Okul müdürünüzün okulda oluşturduğu ortamdan hoşnut musunuz ?					
26.	Okul müdürünüzün yönetim biçiminden hoşnut musunuz ?					

27.	İşinizle ilgili yapılan teftişler mesleki gelişmenize ne derece katkıda bulunuyor ?					
28.	Teftişlerin yansız yapıldığına ne derece katılıyorsunuz?					
29.	İşiniz kişiliğinizin gelişmesine ne derece katkıda bulunuyor?					
30.	Öğretmenlikte yükselme şansına ne derece sahip olacağınızı düşünüyorsunuz ?					
31.	Öğretmenlik size ne derece mesleki tecrübe kazandırıyor ?					
32.	Öğretimi istenen biçimde yapabilmeniz için sağlanan araç ve gereçlerden ne derece memnunsunuz ?					
33.	Öğretmenlik mesleği bilgi ve becerilerinizi yenilemenize ne derece katkıda bulunuyor ?					
34.	Öğretmenlikten ne derece atılma korkusu içindediniz ?					
35.	İşiniz ne derece beden sağlığınızı tehlikeye sokuyor ?					
36.	İşiniz ne derece ruh sağlığınızı tehlikeye sokuyor ?					
37.	Okulunuzda iş kazalarına karşı yeterli önlem alınıyor mu ?					
38.	Öğretmenlik size toplum içinde ne derece yüksek bir saygınlık sağlıyor ?					
39.	Yanlış bir meslek seçtiğiniz düşüncesine kapıldığınız oluyor mu?					
40.	Mühendislik unvanının verilmesi size göre Teknik öğretmenliğin saygınlığını ne derece artırır ?					

EK C. Nitel araştırma bireysel görüşme soruları görüş ve öneri formu

1.Nitel araştırma bireysel görüşme soruları, görüş ve öneri formu

Tarih:../../...

Katılımcı adı soyadı	Yaşı	Görevi	Mesleki kıdemi
Mesleki teknik öğretmenlerimizin iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili olarak aşağıda belirlenmiş etmenler hakkında ne düşünüyorsunuz ve çözüm önerileriniz nelerdir?			
Etmenler	Düşünceler	Çözüm önerileri	
Ücret			
İş ve niteliği			
Çalışma koşulları			
Bireyler arası ilişkiler			
Yönetim ve denetim biçimi			
Gelişme ve yükselme olanakları			
İş güvenliği ve güvencesi			
Sosyal konum			

EK D. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve öneriler formu

2. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve öneriler formu

Tarih:../.../201..

Katılımcılar			
Adı soyadı	Yaşı	Görevi	Meslekikıdemi
1.....
2.....	
3.....	
4.....	
5.....	
6.....	
Mesleki teknik öğretmenlerimizin iş doyumsuzluğuna etkileri ile ilgili olarak aşağıda belirlenmiş etmenler hakkında ne düşünüyorsunuz ve çözüm önerileriniz nelerdir?			
Etmenler	Düşünceler	Çözüm önerileri	
Ücret			
İş ve niteliği			
Çalışma koşulları			
Bireyler arası ilişkiler			
Yönetim ve denetim biçimi			
Gelişme ve yükselme olanakları			
İş güvenliği ve güvencesi			
Sosyal konum			

EK E. Nitel araştırma bireysel görüşmeler, görüş ve önerilerden çıkan kodlar

3. Nitel araştırma bireysel görüşmeler, görüş ve önerilerden çıkan kodlar

Katılımcı sayısı			
Yaşı		Görevi	Meslekikıdemi
22-32.....		Öğretmen	1-5 yıl
33-43		Şef	6-10 yıl
44 ve yukarı ...		İdareci	11-15 yıl
			16-20 yıl
			21 yıl ve yukarı ...
Etmenler	Olumsuz Görüş sayısı	Odak grup görüşme kodları	Çözüm önerileri kodları
Ücret			
İş ve niteliği			
Çalışma koşulları			
Bireyler arası ilişkiler			
Yönetim ve denetim biçimi			
Gelişme ve yükselme olanakları			
İş güvenliği ve güvencesi			
Sosyal konum			

EK F. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve önerilerden çıkan kodlar

4. Nitel araştırma odak grup görüşmesi, görüş ve önerilerden çıkan kodlar

Katılımcı sayısı			
Yaşı		Görevi	Meslekikidemi
22-32.....		Öğretmen	1-5 yıl
33-43		Şef	6-10 yıl
44 ve yukarı ...		İdareci	11-15 yıl
			16-20 yıl
			21 yıl ve yukarı
Etmenler	Olumsuz Görüş sayısı	Bireysel görüşme kodları	Çözüm önerileri kodları
Ücret			
İş ve niteliği			
Çalışma koşulları			
Bireyler arası ilişkiler			
Yönetim ve denetim biçimi			
Gelişme ve yükselme olanakları			
İş güvenliği ve güvencesi			
Sosyal konum			

EK G. Nitel araştırma, görüş ve önerilerden çıkan kodlar

5. Nitel araştırma, görüş ve önerilerden çıkan kodlar

Toplam katılımcı sayısı.....(Bireysel.....+ Odak grup.....)					
Yaşı		Görevi		Meslekikıdemi	
22-32.....		Öğretmen		1-5 yıl	
33-43		Şef		6-10 yıl	
44 ve yukarı ...		İdareci		11-15 yıl	
				16-20 yıl	
				21 yıl ve yukarı	
Etmenler	Olumsuz Görüş sayısı	Odak grup görüşme kodları	Çözüm önerileri kodları		
Ücret					
İş ve niteliği					
Çalışma koşulları					
Bireyler arası ilişkiler					
Yönetim ve denetim biçimi					
Gelişme ve yükselme olanakları					
İş güvenliği ve güvencesi					
Sosyal konum					

EK H. Bahçeşehir Üniversitesi İl Milli Eğitim Müdürlüğüne İzin Yazısı



T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : B.08.6.YÖK.2.BH.E.27-199-662

03/06/2013

Konu : Eğitim-Öğretimle İlgili Diğer İşler

İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE (Şişli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans programı öğrencisi 21029652872 Özcan Deliönü "Mesleki-Teknik Öğretmenlerin iş doyumları" konusunda seminer dersi çalışması için araştırma yapmak üzere Şişli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı aşağıda belirtilen okullarda anket uygulaması yapabilmesi için gerekli iznin verilmesini arz ve rica ederim.

Prof.Dr. Yusuf AVCI
Enstitü Müdürü

İzin İstenilen Okullar

Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
Maçka Akif Tuncel Endüstri Meslek Lisesi

EKLER :
Özcan Deliönü 1 adet dilekçe
Anket (3 sayfa)

03/06/2013 Ens.Sek.

: S.BÜLBÜL

1 / 1

Çırağan Caddesi, Osmanpaşa Mektebi Sokak, No: 4-6 34353- Beşiktaş -İSTANBUL
Telefon:212 381 5828 Fax: Ayrıntılı bilgi için irtibat:Sevda BÜLBÜL
İrtibat Email: sevda.bulbul@bahcesehir.edu.tr Elektronik Ağ: www.bahcesehir.edu.tr

EK I. İstanbul Valilik ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzin Onayı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-020- 68746
Konu : Anket (Özcan DELİÖNÜ)

12/06/2013

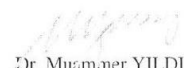
VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Bahçeşehir Üniversitesinin 03.06.2013 tarih ve 199-662 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Milli Eğitim Komisyonununun 10.06.2013 tarihli tutanağı.

Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Özcan DELİÖNÜ'nün "Mesleki-Teknik Öğretmenlerin İş Doyumları" konulu tez çalışmasını İlimiz Şişli İlçesi Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ve Maçka Akif Tuncer Endüstri Meslek Lisesinde; anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Özcan DELİÖNÜ'nün söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muammer YILDIZ
Milli Eğitim Müdürü


O L U R
12/06/2013
Günay ÖZDEMİR
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sab34@meh.gov.tr
ADRES: İl Milli Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

5070 Sayılı Kanuna Göre GÜNAY
ÖZDEMİR tarafından
24324281513514776 SeriNoLu
Sertifika ile 13.06.2013 12:18:44
Tarihinde Elektronik Olarak
İmzalanmıştır.

EK K. Bahçeşehir Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu
Onay Raporu



Bahçeşehir Üniversitesi
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu

RAPOR

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu'nun 6 Şubat 2014 tarihli toplantısında aşağıda tanımı verilen Yüksek Lisans Tez projesi incelenmiş, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı unsur içermediği anlaşılmıştır.

Tez Adı: Mesleki Teknik Öğretmenlerinin İş Doyumsuzluğu

Tez Öğrencisi: Özcan Deliönü

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Çağla Burak Garipağaoğlu

Rapor Tarihi: 6 Şubat 2014

Prof. Dr. Gülsen Güneş
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Orhan Tekelioğlu
İletişim Fakültesi

Doç. Dr. Metehan Irak
Fen-Edebiyat Fakültesi

Prof. Dr. Oktay Özcan
Mühendislik Fakültesi

1 Introduction

Vocational and technical education in accordance with evolving technology needs of the country can respond to technical staff training and development of qualified labor force intends (Esme, 2007). In the globalized world in order to become an information society development and competitiveness of the labor market can respond to the expectations of a qualified work force needs to be improved. Companies find skilled labor force they need and ability of individuals find employment, vocational and technical education and training depends on the competence (Celik, 1987). Vocational high schools working in technical teachers' job satisfaction is high, self-improvement, emerging technology and global job market may follow the vocational skills is high, the job market wants technical staff to train qualified to be development of our country and other countries to compete with the terms is of great importance. Research, professional technical determination of four teacher job dissatisfaction and aims to produce solutions.

1.1 Aim Of The Study

Study, teachers working in vocational technical reasons and to determine the level of job dissatisfaction, this level according to various demographic variables differed significantly is to investigate if. In addition, other objective of the research investigates the reasons of job dissatisfaction of our technical teachers to improve job satisfaction and to offer suggestions realistic about what can be done. To this end, research using mixed research methods were sought answers to their questions. Using the quantitative methods that attempt to answer research questions are as follows;

1 What is the level of vocational and technical teachers' job dissatisfaction?

2 Vocational and technical teachers' job dissatisfaction age, sex, marital status, economic status, number of children, occupational seniority, and seniority and around schools according to variables such as the task is there a significant difference?

3 Technical teachers' job dissatisfaction wage, job and qualifications, working conditions, interpersonal relations, management and supervision, development and promotion opportunities, job security and assurance with the social position subscales what is the level?

4 sub-dimensions of vocational and technical teachers' job dissatisfaction age, sex, marital status, economic status, number of children, occupational seniority, seniority and around schools based on variables such as the task Is there a significant difference?

In this research, using qualitative methods, tried to answer the research questions are as follows;

1 With regard to vocational and technical teachers' job dissatisfaction; wage, job and qualifications, working conditions, interpersonal relations, management and supervision, development and promotion opportunities, job security and assurance what are your thoughts about social status?

2 Vocational and technical teachers' job dissatisfaction they still offer vocational and technical teachers themselves what are the solutions?

1.2 The Importance Of Research

In a country and the country's development of a new generation of manpower needed for the upbringing of the most important elements of the system, which is still the teacher, are responsible. This is why the system's success in achieving the qualifications of teachers and other education personnel constitutes a prerequisite (Kucukahmet, 1993, p.77). Considering all these expressions of the education system of our teachers with the most important soldier's job satisfaction for the success of our education system is obvious how important it is. However; job dissatisfaction in organizations human resource efficiency and decrease the performance of an important role to play, as well as organizational affiliation and businesses before the development constitutes a major obstacle has been determined that (Uyargil, 2009; Çetinkanat, 2000). Therefore, to do research on job satisfaction and success of businesses in terms of survivability is considered to be quite important and valuable. Results of research in vocational school teachers and administrators to draw attention to our job satisfaction, job satisfaction by determining the factors affecting job satisfaction may increase to help generate realistic solutions are targeted.

So far, job satisfaction or dissatisfaction in research related to many different business units and employees in almost all sectors on the implementation of overall job satisfaction scale we see that standard. This research is quantitative research of the general see. In our country, job satisfaction or dissatisfaction with both quantitative and qualitative research on the property in a mixed yet was found. This research method in this regard in terms of being the first to feature the next researchers hopes to be injured.

1.3 Limitations, Problems and Proposed Measures

Research found the number of students in Istanbul in 1000 and the number of teachers of vocational and further that at least 50 people, randomly selected in different districts, vocational technical vocational technical high school our teachers are limited by his 9. The responses to the questionnaire applied in very few technical teachers may be filled by the party or non-serious than the number of samples kept in mind, we have tried to increase the reliability of research. In addition, quantitative data with qualitative data to enrich the collected data is provided.

2 Research Methodology

2.1 Population and Sampling

Karasu (1999), the research population, the general population and as the universe was divided into two. General population, although not easily defined as an abstract concept difficult to achieve, which is impossible in most of the time means a whole. Work will express an opinion or generalizations about the universe are the universe can be found in. Study of the general population; working in vocational-technical high school art teachers.

In the quantitative part of the study, the overall number of teachers in vocational technical universe of at least 50 students was found to be over 1000 in the number 9 is the industry professional and technical schools, but these schools due to the results of the study can be generalized. The universe of study of the methods of random sampling from the general population using simple random sampling method is selected 9 vocational technical schools create. These nine vocational schools, vocational technical teachers and administrators in the total number of employees are 859. The study involved 859 teachers in the universe, but 550 were reached, but the

survey only 370 people who volunteered to participate in this research could be applied. All of the questionnaires applied without waste could be used as data. As a result of the study sample size was 370 persons and 859 persons in the study population correspond to 43 percent.

In the study, the aim of such a general election of the universe; employees' job satisfaction vary according to the size of the organization are previous studies demonstrating that. For instance; Solmaz's (2004) research, job satisfaction, where a small number of employees in small organizations than large organizations that have demonstrated a high level.

In the qualitative part of the study of random sampling strategy for non-maximum variety of sampling methods used and has worked with 44 people volunteered to participate in the study. 6 of 44 people, 33 people participated in the focus groups, individual interviews were conducted with 11 people.

2.2 Method

This research qualitative and quantitative data are collected and analyzed together were performed using the hybrid technique. Mixed methods (mixed method) objective, using a combination of qualitative and quantitative methods and to provide a better understanding of a particular phenomenon (Gay, Mills & Ms. Airasian, 2009). Creswell and Clark (2007) enriched pattern of mixed methods, descriptive patterns, for the discovery / exploratory patterns and examine the embedded pattern is under four main headings including (Fraenkel & Wallen, 2006). In this study, qualitative and quantitative data was collected simultaneously enriched pattern is used.

2.3 Data Collection

2.3.1. Survey. The quantitative data obtained by the researcher was collected through questionnaires distributed. Survey consisted of two main parts: the first part of the sample descriptive statements regarding demographic information, in the second part of the teachers to determine their level of job dissatisfaction Celik (1987) Developed by job dissatisfaction scale was utilized.

Celik (1987) developed by the reliability of job dissatisfaction scale "technical teachers' job dissatisfaction and the reasons for leaving work" is defined as 0.89 in his work. Job dissatisfaction scale a total of forty questions consist of wages,

employment and qualifications, working conditions, interpersonal relations, management and supervision, development and promotion opportunities, job security and job security, social position, including eight sub-dimensions consists of.

2.3.2 Individual and focus group discussions. Research of the qualitative data collected using individual and focus group interviews and the data collected was analyzed with content analysis. Focus group interviews, the researchers already working in the industry as a vocational school, in six different sessions, from a total of 33 different technical and vocational high school vocational technical was carried out with the participation of teachers and school administrators. Individual interviews are still included in the sample were different schools participate in the study who volunteered to two deputy directors, two field superintendent, two branch chief and five vocational-technical teachers for a total of 11 people of the participants with their own schools during leisure time, reflective listening techniques was performed by using the average one hour took.

In individual and focus group interviews Celik (1987) techniques developed by the teachers' job dissatisfaction scale factor of eight sub-questions were generated from the movement. These questions, vocational and technical teachers' job dissatisfaction to determine the reasons for the wage, job and qualifications, working conditions, interpersonal relations, management and supervision, development and promotion opportunities, job security and job security, social position is about to become. The answers obtained with the permission of the participants recorded audio recorder, records within the same day or the next day was redacted.

2.4 Analysis

2.4.1 For quantitative data. The collected quantitative data, SPSS (Statistical Pocket Programme for Social Science) were analyzed using 20.0 package program. The level of job satisfaction scale Cronbach alpha reliability method is used to calculate the scale factor in the confirmatory factor analysis was confirmed.

Job satisfaction of various demographic variables differed according to the information in a meaningful way to examine whether the frequency, t-test and ANOVA tests were conducted. Scale factor which could explain how the job satisfaction for detecting post-hoc Tukey analysis was performed.

A total of 40 questions in the survey are located and which is regulated by the 5-point Likert scale and aims to measure the level of employee job dissatisfaction consists of questions. And 5 on the scale ever so much as one classification are formed between two extreme values. 1 and 2, negative thoughts, 4 and 5 represents the positive thoughts. Scale scoring three of the aforementioned factors as the development of ideas about shows that there is.

2.4.2 For qualitative data. Individual and focus group interviews obtained from the data taken together predetermined and Celik (1987) techniques developed by teachers' job dissatisfaction scale in the study of sub-factors drafted on the basis that the conceptual framework or according to themes outlined and interpret the qualitative data analysis of the types of descriptive analysis method were analyzed by.

In the study, participants were given the nickname one in order to protect their identities. At the same time the names of the participants in the institutions they work is kept secret. The data comes from audio recordings obtained separately by two researchers of the research and opinions read carefully a couple of times on important category coded quotations selected text links within and between texts are established. Where necessary, supported by direct quotations have been identified. Finally, previously described in detail and to give meaning to the findings, the relationship between these findings and explain some conclusions based on the data to remove comments have been made.

2.5 Reliability and Validity in Studies

Used in the quantitative part of the research conducted to measure Job dissatisfaction with the survey data, obtained by questionnaire survey after entering computer data base was created for the purpose. All analyzes in the research was carried out using SPSS 20.0 for Windows program. The scale reliability tests with Cronbach's alpha values also investigated and it was concluded that the scale is reliable. In the quantitative part of the study Celik (1987), developed by the reliability of job dissatisfaction scale "technical teachers' job dissatisfaction and the reasons for leaving work" is defined as 0.893 in his work. In this study, the alpha value was taken as 0.699 cronbacvh.

In the qualitative part of the study, the internal consistency instead of "consistency" and external reliability instead of "confirm availability", rather than internal validity "credibility", rather than external validity "transferability" expression is used (Yildirim & Simsek, 2008). A qualitative study to establish the plausibility research in every process, credibility and consistency by examining the results of the related media transferability and confirm availability with better depicted to be purposive sampling strategies utilized (Yildirim & Simsek, 2008). Therefore, researchers from the sampling strategy used purposive sampling strategy and in order to protect the authenticity of the data, direct quotations from participants' opinions were also included.

Researchers data analysis stages independently revealed their results, consistency and confirmed its acceptability to put forth coming together data obtained allows and the resulting differences of opinion to resolve the raw data in a detailed manner re-examined. Again, these views made again, as a result of the discussion and comparison of consensus and data analysis has been completed.

3 Results and Discussion

Job dissatisfaction with wages lower size 2-3 years of high school graduates four -year university graduates according to the charge be satisfied, except for wage job dissatisfaction related to effects other demographic characteristics A statistically significant difference in this respect be seen. 2-3 years of high school graduates compared to graduates of the four-Year College's charge of the reason is not satisfied with their 4-year university graduates to have the same rights and together we can show to be much of a pay gap. According to incir (1990), in the same conditions of working with higher education, lower educated workers have been known to be less than the saturation. On the upper level of the economic situation and stating the teachers, the teachers pointed to the lower levels were found to be satisfied by the charge. This significant difference in the rate lower economic level itself as the need is felt more in stating that arise from teachers. Wage job dissatisfaction asked questions regarding the impact of increased $\bar{X}=2.23$ and $SS= 0.44$. This 5 point Likert rating scale corresponds to the least options. According to the teachers who participated in the survey generally has been determined that the fee due is insatiable. How fair wage system and how much if it meets the expectations of employees, at

that rate leads to job satisfaction (Ceylan, 1998). In addition to this, the amount of remuneration of employees is decisive in terms of prestige level (İncir& Erdogan, 1998). In addition, employees in charge see an imbalance or inequality, or when it compares itself with a reference group if you feel this inequality is insatiable in business (Özguven, 2003). In this case, the vocational-technical teachers said they were satisfied with the fees and costs are an important factor in job dissatisfaction.

Fees generally in vocational and technical teachers not appear to be the major cause of job dissatisfaction, even the decline in purchasing power each year as a result of the additional work towards some technical teachers are seen as the main reason. To improve this situation the teachers themselves time, effort and cost of failure to enter into, such as organizational belonging and reduce feelings of ownership and ultimately their sense of job dissatisfaction, burnout and even give rise to the emergence seen.

Business and the nature of the sub-dimensions is analyzed administrators than teachers work and the nature of their understanding in a meaningful way to be different and other demographic characteristics based on a significant difference in this respect despite the lack $\bar{X}=3.53$ and $SS= 0.40$ has emerged. In this case, the nature of business and vocational-technical teachers said they heard about the job dissatisfaction. However, male teachers, female teachers according to the nature of the business and were found to be satisfied in a meaningful way from. This situation of female to male teachers in better than expected or female teachers stems from the fact of lack of interest of the kind of work can be. Ergenç (1982), the business and the nature of the individual in his work, the satisfaction is when you hear his kind of work. Conducted business conditions and business tools depending on the complaints and dissatisfaction of the employees to use tools in terms of having the necessary environmental interests with the physical, mental, moral, and ability status containing the personal characteristics are related to (Eren, 2000). Administrators than teachers work and the nature of their understanding in a meaningful way is different, administrators, business and quality of teachers in the same shortage sharing and the work they do differ, hence the teacher's student training stages better recognition may be due. The teachers participating in the research related to the nature of the business and we look at the average score $\bar{X}=3.53$ at the 5 point Likert rating scale is

equivalent to so many options. Teachers who participated in this research and the general nature of the business that shows that due to the insatiable. However, in organizations, in general, a certain level of job satisfaction among employees obtained after this level will remain the same should not be considered. Therefore, the level of job satisfaction constantly is monitored by managers (Davis, 1988).

Expensive compared to other types of secondary technical education and training required for development of the country in which all technical teachers have a common sight. Technical teachers with the labor market needs to catch up according to the requirements of technical staff to provide day being conscious of their data analysis has emerged once again with. Balci (1985), the research work done in this regard is likely to change the content of repeats increases and decreases here, is that increased employee satisfaction. Therefore, the technical teachers training to be effective on students by developing technology and continuous self-study materials have emphasized the need to refresh. Participants of one of the most important factors that increase job satisfaction job is done lovingly, it's also the nature of the work state that is intimately associated with. Business and quality factor, the employee's job interest and satisfaction to help them reach, skills and abilities that may use the new information and learning opportunity, with creativity, variability, difficulty, amount of work, responsibility, business methods, such as business variables provides. However, results of studies, especially in recent times at least one profession should learn the concept of success with low students to vocational schools be guided, in the workshop material failure and in practice a number of deficiencies with the nature of work adversely affects, it also teachers' work does not love complicates revealed that. About this topic, participants' recommendations by increasing the vocational high school-industry cooperation attractive to hard-working students to be able to make. Another important opinion on this subject as well, to work on vocational and technical education ministries, industries and businesses, along with the inclusion of local administrations and teachers is. All this with the implementation of recommendations made by professional art teachers will find their job more qualified, more ownership of their work can and is expected to receive more satisfaction.

Working conditions, job dissatisfaction subscale of the examination tasks around the same seniority 1-5 years, 6-10 years and 11-15 years of that, compared to

those 16-20 years were found to be more satisfied with the working conditions . This situation can be explained as follows, teaching beginners have solved business problems and in front of people 6-10 years of marriage, children, and focuses on living standards. The same job in 11 to 15 years of work to establish him in place and the surrounding area has been further increased with the expansion of professional satisfaction. Therefore, the working conditions, but solving these problems to a great extent when it reaches saturation vocational and work-related ailments can be heard when you realize the feeling of job dissatisfaction. Those with 21 years or more seniority than those with 16-20 years were found to be more satisfied with the working conditions again. 21 years and over again in the years to decrease the amount of job dissatisfaction with the approach of the day will be retired after retirement concerns and thoughts can be interpreted. Working conditions, weather, air temperature, humidity, ventilation, working hours, employees place of work environment is positive, job satisfaction, is negative job dissatisfaction leads to (Işıkhan, 1996). Working conditions, job dissatisfaction regarding the effects of other demographic characteristics that we look at the intermediate level and generally seen that there is a significant difference. administrators than teachers from working conditions to be satisfied with the situation, according to administrators, teachers assigned a room in the workshop and to have a comfortable working environment in the workshop to be away from troubles in the form of lessons and practice explained. In addition, the higher perceived social status of managers and senior supervisors to be less than the number of teachers might be interpreted as. Questions related to working conditions, 5 point Likert rating scale $\bar{X}=2.68$ correspond to a bit on the options and $SS= 0.48$ is reached. In this case, the surveyed vocational fully satisfied with the working conditions of teachers say they are. However, they remain undecided about the working conditions are said to be due to dissatisfaction.

Basaran' by the (2000) , the working environment is not appropriate, be uncomfortable, equipment shortages, and so would be difficult to transport to the workplace. will create dissatisfaction in employees of the variables considered. In the study of the working conditions vary even in the same school where the workshop, general ergonomics, occupational safety and occupational disease giving much importance to the issue it is not intended that result in decisions that impact has emerged. Due to this situation in the same school with teachers' job satisfaction

levels were determined as the differences. Having an unhealthy working environment of teachers and students working in a variety of health problems or as request reduces the risk of accidents at work leads to job dissatisfaction. In schools, new workshops and laboratories case of opening the needs and objectives based on students for cultivating private sector cooperation and supporting arrangements of the working conditions and job dissatisfaction positively affect the view that in general it is accepted. Also by participants working environment on risk analysis and legislation favorable conditions carries the Labour and Social Security Ministry and the Ministry of Education with the units if there is support by the private sector controlled training allowed, guidance and inspection of ensuring the working environment more suitable might make is indicated.

Job dissatisfaction with interpersonal relations subscale examined 1-5 years of senior teacher other retirement of teachers in accordance with interpersonal relations than were satisfied, but interpersonal relations job dissatisfaction related to effects other demographic characteristics we look at the significant differences in question has not proved. Interpersonal relations questions regarding the effect of job dissatisfaction $\bar{X}=2.86$ and $SS= 0.46$ is reached. This results in 5 point Likert rating scale, which equates to a little option. Buddha about the relationships between individuals with medium levels of job dissatisfaction that has resulted. According to the teachers who participated in the survey due to general dissatisfaction of the interpersonal relationship be seen that they remain undecided. According to Balci (1985), the factors affecting the employee's organizational environment; The purpose of the organization, its size and structure, leadership styles, communication network, and can be considered as forms of decision-making. Not all of these factors in the employee's job satisfaction have a direct or indirect effect. Therefore, in ensuring job satisfaction, these factors should also be considered.

Working in large schools teaching intensity, accidents, fights, sabotage a team like negativity for the lack of teachers' continuous workshop is the result along with the technology group or an activity shared, such as those between teachers be better, but typically contact the virtual direction increased and the relationships between individuals is very low and is unsafe results has revealed. In this study relationships between individuals in the communication messages, communication of importance but the facial expression handling of the communication conflicts of interest,

mobbing, generational gap, gossip, work ethic issues such as the business environment may adversely affect dissatisfaction reason can give participants general has indicated. By Erener (2000), then as a result of psychological, behavioral disturbances associated dissatisfaction. Communication is strong the working environment of insecurity and job dissatisfaction positive effect in that it may cause, therefore, in large schools need cooperation by increasing the integrative team activities or conflicts can be of even sense this can be good and can manage, equitable and participatory approach with a leading executives need to be concluded.

Job dissatisfaction with management and supervision of the sub-dimensions of teachers' economic situation examined in terms of the economic status of the lower level that indicates the teachers' economic status level as teachers, who according to the management and supervision satisfied with the way it was observed that. 16-20 years seniority seniority of teachers with 1-5 years of management and supervision by teachers who are not satisfied with the way they were seen. The same way around the task of teachers who are 16-20 years of seniority, the task around 1-5 years seniority than teachers who are not satisfied with the way the management and control was observed. Management style, the manager's objective in performing tasks with the employees with the behavior pattern of behavior is established that the interaction forms. Old administrators, management styles to format the organization's top management are forced to keep. But again, the form of government, the manager is specific managerial behaviors, director, manager varies (Basaran, 2000). Authoritarian and repressive personality to reduce job satisfaction and dissatisfaction arising from the conflict in the work environment has been found to increase. Again, the employee's self-respect is low, other employees and the top as an enemy to detect and job dissatisfaction has emerged to be the cause (Kilinc, 1985). Technical teachers who participated in the research , management and supervision in the form of questions regarding the effect of job dissatisfaction $\bar{X}=2.23$ and $SS= 0.69$ is reached. This value is less than the 5 point Likert rating scale corresponds to the option. Accordingly, management and supervision of the generally good level, which is not involved in research , management and supervision of teachers' general dissatisfaction heard it was determined that due to the form.

Control of the organization, wages, interpersonal relations, working conditions and employees is essential for a healthy life. The scarcity of these factors

creates a sense of dissatisfaction in the running (Basaran, 2000). According to Balci (1985) to participate in decisions related to the employee's job and employee-oriented implementation of controls, plays a role in increasing job satisfaction. In the study of control instead of open calls, guidance, responsibility, dynamism and knowledge of all departments of the school, to be done in order to enable management to be neutral about the idea of teachers were found to be both. Working in large schools generally control is difficult and time consuming, is very effective and unbiased done, is done by giving general controls and supervisors in the news coming out from our house is not very effective because people has revealed. In this study, some managers agree teachers for self-control conflict triggered by a combination of running, large schools of managers in creating an organizational climate and work ethic is extremely important in terms of their compliance have been identified. The study on the control and management of people who feel the effect of other colleagues also give rise to the formation of a bulky structure by adversely affecting showed. Furthermore, an effective control of such systems will provide benefits for the guidance of the dynamic handle, management and audit-related applications on employee job dissatisfaction is one of the important factors related to the outcome revealed.

To gain the skills and expertise of employees in a branch of the profession of his studies of how important life is about to have a place (Baysal & Paksoy, 1999). Development and promotion opportunities under the influence of the size of the job dissatisfaction of teachers examined in terms of gender to the other (divorced, separated, etc.) Teachers, according to the single teacher is not satisfied with the development and promotion opportunities was seen that. Job satisfaction of the employee's family and community life are closely related. In cases where life satisfaction is insufficient, job satisfaction will be low (Davis, 1988). When analyzed in terms of the economic situation of teachers of teachers in lower income level, income level and over the top than the teachers are not satisfied with the development and promotion opportunities were seen. When analyzed in terms of teachers without children number of children with 4 children and teachers to other teachers on (1, 2, and 3 children) than the teachers were found to be satisfied with the development and promotion opportunities. When analyzed in terms of seniority of teachers of teachers with 1-5 years of seniority, seniority and over 21 years of

development and by teachers who were found to be more satisfied with promotion opportunities. Examined in terms of the duties of teachers around the test according to seniority, seniority of teachers who are between 1-5 years, 16-20 years of seniority than teachers who were found to be satisfied with the development and promotion opportunities. New hires, less experienced employees within the adaptation process usually happens at the position where you want to work and unrealistic expectations high level of satisfaction has an internal career. whennot meettimes when expectations are feeling dissatisfied. However, in this situation may be the opposite. So once that work life and internalizing the negativity, experience and work time increases the level of employee job satisfaction also said to have increased (Erdoğan, 1996). Teachers participated in the research and development of techniques of promotion opportunities to job dissatisfaction when we look at the average scores of questions regarding the effect, $\bar{X}=2.80$ and $SS= 0.74$ is reached. This value is sometimes in 5 point Likert rating scale corresponds to the option. Accordingly, the overall development of the teachers involved in the research and promotion opportunities because of their dissatisfaction is seen that they remain undecided. Technical development and promotion opportunities related to teachers' job dissatisfaction can be said as a result of the generally moderate.

Work loves the work, responsibility and continuous self-improvement of teacher's job satisfaction has revealed that more than jobs. However, some technical teachers who muddle together in large schools, especially technical teachers also have to mention that. This is because of the teachers that work with other teachers, especially in the times stated insensitivity and job dissatisfaction can begin. Özkalp and Kirel based on (1996), employees and job dissatisfaction as a passive conditions worsen further, let shaped chronic absences, tardiness, low efficiency, high error rates, such behavior can arise. In this study, in-service training is often inefficient and time-course of the reason that escapes is indicated by the Participants. In this study, the majority of respondents firm training than find useful but want all teachers not enjoyed the other hand, technical publications followed, attended fairs such as activities outside working hours, time and cost aspect with so few teachers as can be carried out have been identified. Participants also exchange information between schools and units and mandatory seminars etc. the association will provide. may contribute to meeting the professional development of declared. The employee's

positive or negative attitude towards one of the most important factors affecting the development and promotion opportunities is. This allows workers with jobs are more than provide satisfaction (Erdoğan, 1994). In the study of the elevation prompt professional development and gaining a place very position, authority to have a desire, less access to classroom teaching, willingness and ability is very low wage growth, his place like and replace request, politically puss in the corner of reasons such as where it was concluded. Promotion and examination, though, usually the career ladder, except hardly fair made of the idea is widespread, many teachers the manager will have the capacity, although managers the rotation be appreciated, failure or teacher liked it better because the elevation does not think the ruling people management skills the job dissatisfaction affects were found to be. By Erener (2001), employees want to work for the promotion opportunities. Works well because employees learn and gain experience to specialize, they will have insufficient powers and responsibilities of the position. Therefore, the desire to work in higher powers and responsibilities will. Advancement or promotion opportunities clogged zeal and the employees will be reduced. Employee's ability to develop and use their facilities, and does not love his job as a rise in the organization to meet the needs, possibilities of self-realization will be able to reduce the effects of job dissatisfaction (Çetinkanat, 2000).

Job dissatisfaction with job security and assurance subscale age of teachers examined in terms of the age 22-32 years, those between teachers, age 33 to 43 years of teachers based on job security and assurance of sin than they were satisfied was seen. When analyzed in terms of teachers without children Number of children, number of children 4 and older teachers who work according to the sin of safety and security were found to be more than happy to. This is because children are not teachers, not less than other teachers from their family responsibilities and financial troubles may stem from less to live. When analyzed in terms of seniority of teacher's seniority of teachers who are between 1-5 years, according to the seniority of the teachers who are between 11-15 years of job security and assurance were found to be more than happy to sin. Likewise, job dissatisfaction job security and assurance subscale duties of teachers from around seniority in terms of the examination tasks around seniority between 1-5 years of teachers who, tasks around seniority 6-10 years of teachers based on job security and assurance of sin than they were satisfied

was seen. Surveyed teachers' job security and assurance related to the effects of job dissatisfaction when we look at the average score $\bar{X}=2.63$ and $SS= 0.58$ with a 5 point Likert rating scale and sometimes corresponds to the option. Buddha on the development and promotion opportunities usually has a medium level of job dissatisfaction that has resulted. According to the teachers who participated in the survey due to general dissatisfaction of the job security and assurance be seen that they remain undecided.

The ergonomic design of the workshop construction deficiencies or lack of job security and continuity in full, because the cost of teachers' job security due to the lack of technical and occupational diseases have shown that in terms of risk. In this study, the risk of accidents and the occasional teacher's physical and mental adversities caused affected, continuous attention has been concluded that the fatigue and stress can do. By Erener (1998), working in a stressful environment consists of dissatisfaction in the psychological, physical, mental and behavioral disorders as a result of it arises. Studies reveal the relationship between health and job satisfaction and job dissatisfaction , stress, conflict and distress that is caused (Çetinkanat, 2000). In addition, participants recently in school violence teacher's safety and efficacy of a pressure and stress formed, clothing freedom school and out of uncertainty of security-related unrest by increasing job dissatisfaction is causing stated. Working in this form of job security and job satisfaction is one of the most significant factors that have concluded. However, some of the participants to enhance job security, job satisfaction, although some teachers work absenteeism or abusive behavior is causing up job security therefore argued that there should be more limited.

Job dissatisfaction subscale of the social status of teachers without children Number of children examined in terms of teachers, by teachers who have four children and older were found to be more satisfied with their social position. Surveyed teachers' job dissatisfaction technical questions regarding the effect of the social status we look at the average score $\bar{X}=2.78$ and $SS= 0.54$ is reached. This value is sometimes in 5 point Likert rating scale corresponds to the option. Accordingly participated in the survey because of technical teachers' general dissatisfaction of the social position they are undecided about what you hear, job dissatisfaction seems to be generally moderate. Employees work in exchange for getting the wages, benefits,

respect is motivated extent (Ozdemir, 2006a). With regard to social issues, social interaction is a relationship between job satisfactions and is subject to direction finding (Kilinc, 1985).

Research in the National Educational media outlets much of the news is a kind of system discredit by way of Education restructuring is perceived as the system of the active item, teachers discredit the teachers by the majority has been expressed. In this case, the student's dignity and job satisfaction of teachers with laxity adversely affect the results revealed that. The study of society perspective external factors like income as well as with the state government and the private sector vocational and technical education to the employees of the importance given measure mostly social position related professional technical teachers in causing job dissatisfaction shows that. Celik (1987) in their study, vocational and technical teachers' wages after most of the low social esteem and social position title due to confusion stated that they were dissatisfied.

4 Results

In the study, management and supervision of the technical teachers with fees among the most dissatisfied heard has emerged as factors. Dissatisfaction of work and quality of at least the factors that have been identified as needed. All of the teachers who took part in the survey techniques of the answers to the questions on the factors we look at the average score, 5 point Likert rating scale with $\bar{X}=2.71$ corresponds to the sometimes option. In this case, by participating in the research of technical teachers' general dissatisfaction level is at the middle level, they need jobs dissatisfaction has been found to be undecided.

As in the previous studies in this study; the school and the quality of education depends on the teacher that first revealed the results (Kavcar, 1987). Therefore, before the national education teacher training, development and living standards of the job market later qualified technical personnel with the features that you want to give importance to physical conditions are required. Basaran (2000), an organization of workers entering behave under the influence of some needs and expectations, and if not meeting these needs and expectations will be broken morale and productivity will decrease represents. Therefore, in educational organizations, school administrators, teachers and students need to be especially sensitive to the

social needs stated that. Accordingly, employees of the organization of job dissatisfaction purposes are one of the biggest obstacles to movement in the direction, we can say.

5 Recommendations

Rate stands out as the most important reason for dissatisfaction. Therefore, the fee should be set according to the current conditions, seizures, and so on. studies should be considered as wages. Rather than material rewards that can be passed in a kind of exam, courses etc. should ensure equitable distribution of assignments, employee appreciation and thanks to the spiritual rewards should not be avoided that could replace. In addition, technical services or business challenges as well as additional payments should be made to hike.

Reducing the work load of the course of study preparation and similar social activities and team spirit will leave more time for a regulation should go. Thus teachers and improved communication and a sense of belonging that may occur due to these reasons for job dissatisfaction can be reduced significantly. The school administration or by persons authorized to inspect the performance of teachers within their area of responsibility and job satisfaction should be monitored continuously, the reasons should be investigated. Efficiency cannot be a teacher is a cost to the institution where the work ultimately. Therefore, dissatisfaction will be minimized for the benefit of the institution.

In order to increase the quality of work and, more enjoyable, advances in technology and to be able to cater to the needs of the market, particularly in education and physical structures of vehicles, in collaboration with industry and relevant agencies must be renewed. Educational environment and business expansion and enrichment courses must be freed from the monotony.

The difference between the working conditions in schools in the same units must be removed and the work environment should be improved. Technical teachers in particular should be consulted in cases that affect them directly, participate in decisions that should be provided.

Relationships between individuals of technical teachers in workshops as a result of more large structures, especially in the schools are weakened. Great

building strong and reliable communication in the schools should be minimized in order to make or should be separated. Also, in the same unit of work due to lack of education contribute to causing dissatisfaction in the performance of teachers of friends, following an arrangement with these people should go.

Workshop will always work accident technical teachers are faced with the negative effects of physical and mental health occupational safety measures needed to be taken. This issue should be removed from their stress and dissatisfaction. Moreover, freedom in clothing and school regulations consistent output measures to prevent unauthorized entry of foreigners to be given priority, along with safety concerns in schools will be able to avoid many of the events.

Ergonomic conditions in the workshops should be provided, if necessary, should be reorganized. Male-dominated, but in the case of female teachers and students taking part in an arrangement should be made to do this. Lately replacing all kinds of hot conflict with mobbing can take place in the relevant judicial authorities in these matters by creating a separate unit should carry out the necessary research and investigation, appropriate action must urgently do.

Social position prior to raising the prestige of teaching is necessary to increase. This fee as well as the numerous technical teacher today not designation title in the private sector or other public bodies to rush, even the technician is caused to be treated. Techniques will be available in all agencies including the Ministry of Education of teachers of a given title is required.

Emerging technology and educational innovation in accordance with the technical teachers' knowledge and skills to develop, every time the teacher will have the capacity also will make them mandatory, serious, planned , periodic and effective in-service activities equipped with should be made.

Teacher professional development and promotion opportunities are limited in this regard is willing to cause dissatisfaction among teachers. What about the development and promotion arrangement with a certain rise in teaching facilities must be available.

School principals should be able leadership and guidance of teachers, education should be more interested. Even in schools, physical abilities and financial

matters must work with specialists in a separate director. The inspections carried out by inspectors of school principals and teachers in their work will contribute technical and supporters should not be done in the way. School principals and inspectors of education management and control issues to do at least high enough licensed and trained in human relations must be chosen from among persons.

Occupational areas should be determined in accordance with regional and sectoral needs, in this context, the emergence of new professions are concerned with developing technology should be conducted. To meet the growing technological needs, you can keep up with technological advances rapidly, more flexible vocational training structure must be created. This will not only provide employment situation of graduates over the importance of teachers become more apparent, bringing prestige and job satisfaction will be positively affected.

Results of individual achievement in organizations, organizational success will bring to the job dissatisfaction in organizations are under obligation. But the lack of job dissatisfaction may not be able to provide the necessary factors to minimize, to employ suitably qualified people, training, development and career plans do have to create a suitable environment.

EK L. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad : Deliönü, Özcan

Uyruk : Türk (T.C.)

Doğum Tarihi : 15 Mayıs 1960

Medeni Durum: Evli

Telefon : +90 505 411 47 00

email : ozcandan@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Bahçeşehir Üniversitesi	2014
Lisans	Gazi Üniversitesi	1984
Lise	Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	1980

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2003-2014	Şişli End.Mes.Lisesi	Otomotiv Elektro-Mekanik Dal Şefi
2011-2012	MEB, MTSK sınav yetki belgesi kursu	Kurs öğretmeni
2003	BAU Meslek yüksek okulu	Otomotiv öğretmenliği
1988-2003	Şişli End.Mes.Lisesi.	Motor Onarım-Dizel-Oto Elektrik Atölyesi şefi.
1987-2000	Çapa MTSK. Şişli MTSK. Öğretmenler MTSK.	Trafik ve Motor Öğretmeni Trafik ve Motor Öğretmeni Trafik ve Motor Öğretmeni

	Pera MTSK	Trafik ve Motor Öğretmeni
	Levent MTSK.	Trafik ve Motor Öğretmeni
	Ulukar MTSK	Trafik ve Motor Öğretmeni
	Roymen MTSK	Trafik ve Motor Öğretmeni
	Maçka MTSK	Trafik ve Motor Öğretmeni
	Gürçelik MTSK	Trafik ve Motor Öğretmeni
1986-1987	Şişli End.Mes.Lisesi.	İdari Görevlendirme
1984-1988	Şişli End.Mes.Lisesi	Şişli End.Mes.Lisesi .Motor Bölümü Öğretmenliği
1984	Cumhuriyet Üniv. Makine M. Fak.	Sözleşmeli Öğretmen

YABANCIDİL

İngilizce (Orta Düzey)

SERTİFİKALAR

Uzman öğretmen, MTSK Sınav Sorumlusu, Otomotiv Diyognastik Eğitimi, İş Güvenliği Eğitimi, Eğitimcilerin Eğitimi ve İletişim Becerileri Eğitimi, OHSAS 14001 Eğitimi, İş Güvenliği Uzmanlık Eğitimi, Yetişkin Eğitimi Kursu, Bilgisayar ve İnternet Kursu, Rehberlik Eğitimi Kursu, Trafik ve Çevre Kursu, Atölye Organizasyonu Kursu, Monrö Amortisör Semineri,...

YAYINLAR

HOBİLER

Atletizm, Bahçe işleri, Elektronik cihazlar, Teknik ve kültürel gezi, Tenis, Bilardo, Futbol oynamak, Voleybol, Otomobil kullanmak, Ev dekorasyon, Maket, Bilimsel-teknik, kültürel ve tarih konulu yazılar okumak.