



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SINAVLI VE SINAVSIZ ÖĞRENCİ KABUL EDEN LİSELERDEKİ
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdussamet KAVAK

DİYARBAKIR – 2024

T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

SINAVLI VE SINAVSIZ ÖĞRENCİ KABUL EDEN LİSELERDEKİ
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU

HAZIRLAYAN
Abdussamet KAVAK

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Meltem SÜNKÜR ÇAKMAK

DİYARBAKIR – 2024

T.C.
DİCLE UNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DIYARBAKIR

Abdussamet KAVAK tarafından yapılan “Sınavlı ve Sınavsız Öğrenci Kabul Eden Liselerdeki Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu” konulu bu çalışma, jürimiz tarafından Temel Eğitim Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesinin

	<u>Ünvanı</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Başkan:	Dr. Öğr. Üyesi	Meltem Sünkür ÇAKMAK	
Üye:	Doç. Dr.	Fırat Kıyas BİREL	
Üye:	Doç. Dr.	Nurettin BELTEKİN	

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 29/04/2024

Yukarıdaki bilgilerin doğruluğunu onaylarım.

29/04/2024

Prof. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN
ENSTİTÜ MÜDÜRÜ
(MÜHÜR)

BİLDİRİM

Tezimin içerdığı yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi DÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Abdussamet KAVAK

29/04/2024

ÖNSÖZ

Günümüz yaşam şartları göz önünde bulunduğunda genç yaşlı fark etmeksizin tüm bireylerin hayatının önemli bir kısmı çalışma ortamlarında geçmektedir. Bireyler çalışma ortamlarında bir yandan da sosyal ortamlarını oluşturmaktadır. Çalışma ortamlarında mutlu olmak ve yaptığı işten haz almak tüm bireylerin beklentisidir. İş olgusu bireylerin sadece o ortamda bulundukları zamanki ruh halini değil, bütün yaşamını etkilemektedir. İşe karşı olan hislerimiz tüm günümüzü etkilemektedir. Eğitim-öğretim kurumlarında çalışanların mesai saati kavramı iletişim çağının ilerlemesiyle değişikliğe uğramıştır. Eğitim-öğretim kalitesinin artması kuşkusuz paydaşların işlerinden aldığı hazzın derecesiyle orantılıdır. Bu bağlamda eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumunun incelenmesi ve bu çalışmalar doğrultusunda geliştirmeler yapılması önem arz etmektedir.

Yüksek lisans eğitim sürecime birçok kişi doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlamıştır. Başta araştırma sürecim boyunca bilgi ve yardımlarını esirgemeyen, sabırla sorularımı cevaplayan çok değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Meltem SÜNKÜR ÇAKMAK'a, tez savunma sınavımda görevli hocalarım Doç. Dr. Nurettin BELTEKİN ve Doç. Dr. Fırat Kıyas BİREL'e sabrı ve destekleyici yaklaşımı için en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Derslerime giren hocalarıma emekleri için teşekkür ederim. Çalışmama katılım sağlayan Batman il merkezindeki liselerde görev yapan meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Zor günlerde de kolay günlerde de hep yanımda olan, bu süreçte de desteklerini esirgemeyen aileme ve en yakın arkadaşım, eşim Gözde KAVAK'a, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Abdussamet KAVAK

Diyarbakır, Nisan 2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
TANIMLAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	2
1.3 Araştırmanın Önemi	3
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.5 Varsayımlar.....	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1 Ortaöğretim.....	5
2.2 Ortaöğretime Geçiş Sınavları.....	8
2.3 İş Doyumu.....	10
2.3.1 İş Doyumuyla İlgili Kuramlar	11
2.3.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	14
2.3.3 İlgili Araştırmalar.....	15
3. YÖNTEM.....	19
3.1 Araştırma Modeli.....	19
3.2 Evren ve Örneklem	19
3.2.1 Sınavlı Okullara Ait Bilgiler	20
3.2.2 Sınavsız Okullara Ait Bilgiler.....	22
3.3 Veri Toplama Araçları	24
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	24
3.3.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	24
3.4 Verilerin Analizi	25

4. BULGULAR ve YORUM.....	26
4.1. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular.....	27
4.1.1 Sınavlı ve Sınavsız Okullardaki İş Doyumuna İlişkin Bulgular	27
4.1.2 Sınavlı ve Sınavsız Okullardaki İş Doyumu Farkına İlişkin Bulgular.....	30
4.1.3 Sınavlı ve Sınavsız Okullardaki Değişkenler ile İş Doyumuna İlişkin Bulgular	32
4.1.3.1 Yaş Değişkenine Göre Bulgular.....	32
4.1.3.2 Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular	33
4.1.3.3 Kıdem Değişkenine Göre Bulgular.....	34
4.1.3.4 Medeni Durum Değişkenine Göre Bulgular	35
4.1.3.5 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Bulgular	36
4.1.3.6 Branş Değişkenine Göre Bulgular	37
4.1.3.7 Bulundukları Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Bulgular	38
5. TARTIŞMA	40
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	44
KAYNAKLAR.....	47
EKLER	51
EK-1 Kişisel Bilgi Formu	51
EK-2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği	52
EK-3 Anket Kullanım İzni:	53
EK-4 Araştırma Uygulama İzin Talebi:	54

ÖZET

Sınavlı ve Sınavsız Öğrenci Kabul Eden Liselerdeki Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu

KAVAK, Abdussamet

Dicle Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, Nisan 2024

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Meltem SÜNKÜR ÇAKMAK

Bu araştırmanın amacı sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezinde görev yapan, 161'i sınavlı 161'i sınavsız okulda çalışan 322 yönetici ve öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği yüz yüze uygulanmıştır. Verilerin analizinde ortalama değer, yüzdelik hesaplamalar, t-testi ve One Way Anova analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara göre: Öğretmen ve yöneticilerin iş doyumunu düzeyi okul türüne göre belirgin bir şekilde farklılık göstermemektedir. İş doyumunu düzeyi yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlere göre önemli değişiklik göstermemektedir. İş doyumuyla ölçeğinde ortalaması en yüksek madde “İş etiğine uygun olmayan bir görevi yapmam.” ($\bar{x}=4,46$) olmuştur. Ortalaması en düşük madde “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.” ($\bar{x}=2.02$) olmuştur.

Anahtar kelimeler: Yönetici, Öğretmen, İş doyumunu

ABSTRACT

Job Satisfaction of Administrators and Teachers in High Schools Accepting Students With or Without Exams

KAVAK, Abdussamet

Dicle University

Institute of Educational Sciences

Department of Educational Sciences Education

Field of Educational Management

Master Thesis, April 2024

The purpose of this research is to examine the relationship between job satisfaction of administrators and teachers working in high schools that accept students with or without examination. This research's study group consists of 322 teachers working in Batman city center during the 2021-2022 academic year, with 161 of them working in schools that require exams and 161 in schools that do not require. As part of the research, a Personal Information Form and the Minnesota Job Satisfaction Scale were applied face-to-face to the teachers. To analyze the data, mean value, percentage calculations, t-test and One Way Anova analysis were used. According to the findings achieved from the research: Job satisfaction level of managers and teachers do not differentiate significantly according to school type. Job satisfaction level does not show significant differences according to variables such as age, gender, marital status. The item with the highest average in the job satisfaction scale is "I do not perform a task that is not ethical." ($\bar{x}=4.46$). The item with the lowest average is "The salary I receive for my work is satisfactory." ($\bar{x}=2.02$).

Key words: Manager, Teacher, Job satisfaction

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Sınavlı Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Bilgiler Dağılımı.....	20
Tablo 2. Sınavsız Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Bilgiler Dağılımı.....	22
Tablo 3. Sınavlı Okullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	27
Tablo 4. Sınavsız Okullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	29
Tablo 5. Sınavlı ve Sınavsız Öğrenci Kabul Eden Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Aritmetik Ortalama Değerleri.....	30
Tablo 6. Sınavlı Okullarda Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri	32
Tablo 7. Sınavsız Okullarda Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri	32
Tablo 8. Sınavlı Okullarda Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri	33
Tablo 9. Sınavsız Okullarda Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri	33
Tablo 10. Sınavlı Okullarda Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	34
Tablo 11. Sınavsız Okullarda Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	34
Tablo 12. Sınavlı Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	35
Tablo 13. Sınavsız Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	35
Tablo 14. Sınavlı Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	36
Tablo 15. Sınavsız Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	36
Tablo 16. Branş Değişkenine Göre Ölçek Puan Ortalamaları	37
Tablo 17. Sınavlı Liselerde Bulundukları Okullarındaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	38
Tablo 18. Sınavsız Liselerde Bulundukları Okullarındaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri.....	38

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sınavla Öğrenci Alan Akademik Liselerin Yıllara Göre Artışı (1990-2012).	7
---	---

KISALTMALAR LİSTESİ

EKYS – Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı

ERG – Existence (Varoluş), Relatedness (İlişki kurma), Growth (Gelişme)

İHL – İmam Hatip Lisesi

KPSS – Kamu Personeli Seçme Sınavı

LGS – Liselere Geçiş Sistemi

MEB – Milli Eğitim Bakanlığı

MEM – Milli Eğitim Müdürlüğü

OKS – Ortaöğretim Kurumları Sınavı

SBS – Seviye Belirleme Sınavı

Ss – Standart sapma

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

TDK – Türk Dil Kurumu

TEOG – Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş

TANIMLAR

İş doyum, bir kişinin işinde başarıml elde etmesiyle veya başarılı olma ihtimalinin değrlendirilmesiyle oluşan tatmin edici duygusal durumdur (Locke, 1969:316).

Liseler, öğrencileri fiziksel, zihinsel, ahlaki, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştirmeyi, günümüzde ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlamayı, öğrencilere ortaöğretim düzeyinde ortak bir genel kültür vererek yükseköğretime hazırlamayı amaçlayan ortaöğretim kurumlarıdır. (Türk, 2015:46)



1. GİRİŞ

1.1 Problem Durumu

İş doyumu, genel olarak çalışanların işleriyle ilgili duygusal tepkilerini tanımlayan bir kavramdır. Bu terim ilk kez 1920'lerde ortaya çıkmış ve 1930-40'lı yıllarda önemi artmıştır. Öneminin artmasındaki nedenlerden birisi, iş doyumunun yaşam doyumuyla ilişkili olmasıdır. Bir diğer önemli neden ise üretkenliğe olan etkisidir. İş doyumu, olumlu bir iş tutumunun bir sonucu olarak ortaya çıkar, modern yönetim anlayışının önemli bir unsurudur, aynı zamanda sosyal sorumluluk ve ahlaki bir gerekliliktir. Çalışmanın, bireyler için kaçınılmaz bir gereklilik olduğu ve vaktin çoğunun iş yerinde geçtiği göz önünde bulundurulduğunda iş yerlerindeki yöneticilerin, çalışanların karşılaştığı problemlere karşı çalışanları motive edici olmaları veya en azından çalışma ortamını sorunsuz hale getirmekle sorumlu tutulmaları gerekmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:55).

20. Yüzyılın başlarından bu yana iş doyumu konusu hem işverenler açısından, hem de çalışanlar açısından incelenmiş ve bu konu üzerinde çok sayıda çalışma yapılmıştır. Doyum konusu üzerinde yapılan araştırmalar başlarda şirketlerin verimi artırmak için yürüttüğü çalışmalar gibi düşünülmüş ama sonrasında çalışanların psikolojik halleri de bu konuda önemli bir yer edinmiştir. Temelde bu araştırmalar, çalışan bireylerin iş yerlerinden beklentilerini, çalışma amaçlarını, güdülenmelerini ve motivasyonlarını inceleyerek işten duyulan tatminin nelerden kaynaklandığını göstermeyi amaçlamıştır.

Özel şirket veya kamu kurumu fark etmeksizin her organizasyonda olduğu gibi eğitim kurumlarında görev yapan çalışanların da mesleki doyumunun yüksek olması gerekmektedir. Paydaşların işlerinden duydukları tatmin, eğitim-öğretim sürecinin verimini direkt olarak etkilemektedir. Eğitim ve öğretim bir süreç olduğundan ve sonuçları kısa vadede değil uzun vadede gözlemlenebildiğinden, süreç yürütülürken kurum paydaşlarının sahip olduğu motivasyon ve işlerinden duydukları doyumun bu süreçteki yansıması da kısa bir zaman içinde değil de uzun vadede görülebilecektir. Sürecin en önemli paydaşları okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve ailelerdir.

Diğer mesleklerle kıyaslandığında, ortalama olarak öğretmenlerin iş hayatında daha stresli çalışma hayatına sahip olduğu düşünülmektedir. Bunun sebebi öğretmenlerin meslek hayatları boyunca eğitim paydaşlarının merkezinde olmasıdır. Öğrencilerin akademik durumları, disiplin problemleri, aileler ile iletişim, okulların fiziki eksiklikleri, resmi işlerin fazlalığı, maaşın yetersizliği, alanda yükselmeye yaşanan güçlükler, toplumdan ve üst kurumlardan gelen eleştiri ve baskılar bu stresin nedenleri olarak gösterilebilir. Bu sorunlar kurum paydaşlarında tükenmişlik hissine ve düşük iş performansına yol açmaktadır. Burada gösterilen performans da doğrudan tüm eğitim sürecine, dolaylı olarak da ailelere ve tüm topluma yayılmaktadır (Kumaş ve Deniz, 2010:124).

İlgili konuda yapılan çalışmalarda (Dede, 2023; Örücu vd. 2006; Selük, 2023), liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, mesleki kıdem değişkenlerinden etkilendiği görülmektedir. Ayrıca iş yerinde kurulan arkadaşlık ilişkileri, çalışma ortamının fiziki yeterliliği, harcanan emek karşısında alınan ücret, yönetici ve öğretmenlere karşı oluşan baskı ve beklenti düzeyi gibi faktörlerin de işten duyulan hazzı etkilediği belirtilmiştir.

Ülkelerin ihtiyaçlarının sürekli değişmesinden dolayı eğitim sistemi de bu ihtiyaçlar doğrultusunda değişmektedir. Eğitim sistemindeki değişimler de yönetici ve öğretmenlerin çalışma şartlarını değiştirmektedir. Çalışma ortamlarındaki bu değişimler paydaşların işlerine karşı oluşturdukları tutumları doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmada yönetici ve öğretmenlerin iş doyumları incelenmiştir ve okul türlerinin, dolaylı olarak öğrenci akademik düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Batman il merkezinde bulunan sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden ortaöğretim kademesindeki devlet okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin saptanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki durumlar incelenmiştir;

1. Sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumunu algıları,
2. Sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumunu algıları arasında anlamlı bir farklılık oluşup oluşmadığı,

3. Sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumu algıları arasında; yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, bulundukları okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı fark oluşup oluşmadığı.

1.3 Araştırmanın Önemi

Günümüz çalışma koşullarında, insanların çalışma ortamlarında uzun vakitler geçirdikleri göz önünde bulundurulduğunda bireyin yaptığı işten tatmin olması önemli bir gerekliliktir. İş doyumu yüksek olan bireylerin çalışma istekleri ve işte başarılı olma ihtimalleri daha yüksektir. Eğitim-öğretim süreci de bir iş olarak kabul edildiğinde, öğretmenler ve yöneticiler bu sürecin en önemli paydaşlarındandır. Eğitim-öğretim sürecinin verimliliğini artırmak için bu paydaşların daha yüksek motivasyonla çalışabilecekleri bir ortam sunulması gerekmektedir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan bu kişilerin motivasyonunun yükseltilmesi için işlerinden duydukları hazzın da artırılması gerekmektedir. Bu okullarda görev yapan bireylerin iş doyumu düzeyini bilmek ve gerekli durumlarda işlerinden aldıkları hazzı artırmak için girişimlerde bulunmak gerekmektedir. Öğretmen ve yöneticilerin iş doyumunu artırmak uzun vadede eğitim-öğretim çıktısını daha üst seviyelere taşıyacaktır. Sınavsız liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenler arasında, sınavla öğrenci kabul eden liselerde çalışmanın çok daha iyi ve verimli olduğu yönünde yaygın bir düşünce vardır. “Sınavla öğrenci kabul eden liseleri tercih eden öğrencilerin akademik başarıları ve derse ilgileri daha yüksektir ve bu okullarda çalışan yönetici ve öğretmenler işlerinden daha çok zevk alırlar.” Fikri oldukça yaygındır. Bu doğrultuda, bu araştırma da beklenen yönde bir doyum farkı olup olmadığını bulmak için yapılmıştır ve öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki farkı ortaya çıkaracaktır ve alan yazına katkıda bulunması açısından önemlidir.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezinde bulunan sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve yöneticilerin verdiği yanıtlar ile sınırlıdır. Araştırma, kullanılan istatistiksel analizler ve analizler sonucunda yapılan yorumlamalar ile sınırlıdır.

1.5 Varsayımlar

Araştırma süresince yapılan anket çalışmasına katılan tüm öğretmen ve yöneticilerin uygulanan ölçekte yer alan soruların önemini anlayarak doğru ve içten bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Ortaöğretim

Günümüzde resmi ortaöğretim kurumları sınavlı ve mahalli liseler olarak iki gruba ayrılmaktadır. Son yıllarda ortaöğretime geçişte farklı sınav türleri denenmiş ve en son uygulamada olan sistemle öğrenciler, ister Liselere Geçiş Sınavı'na girip aldığı puan doğrultusunda nitelikli bir liseye yerleşmeyi tercih etmekte, isterlerse de sınav sürecine katılmadan mahalli olarak tercih ettiği bir sınavsız liseye girebilmektedir. Bu sistem ile öğrencilerin kendi kararları doğrultusunda ortaöğretime geçişte yaşadıkları stresi, maddi yükü azaltmak amaçlanmıştır.

Eğitim sisteminde liseler, zorunlu eğitime dahil olan, 9-12. Sınıflar arasını kapsayan ortaöğretim kurumlarıdır. Türk Eğitim Sisteminde ortaöğretim kurumlarının temel görevi öğrencileri, farklı program ve okullarla, ilgi alanlarına ve becerilerine bağlı olarak yükseköğretime veya gelecek hayatlarında yapacakları işe hazırlamaktır. Bu temel görev yerine getirilirken halkın ihtiyaçları ve okuyanların arzuları arasında uyum sağlanır (Türk, 2015:15).

Türk eğitim tarihi incelendiğinde Osmanlı'da ortaöğretim seviyesinde eğitim veren kurumların; medreselerin orta kısımları, idadi ve sultaniler (Tanzimat döneminde açılan okullar) ve yabancı dilde eğitim veren kolejler ile azınlık okulları olduğu görülmektedir. Osmanlı'da Tanzimat'a kadar eğitim sistemi ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim olarak ayrılmamaktaydı. Bu basamaklandırmaların eğitim kurumlarının kendi içinde yapıldığı kabul edilmekteydi (Dönmez, 2005:257).

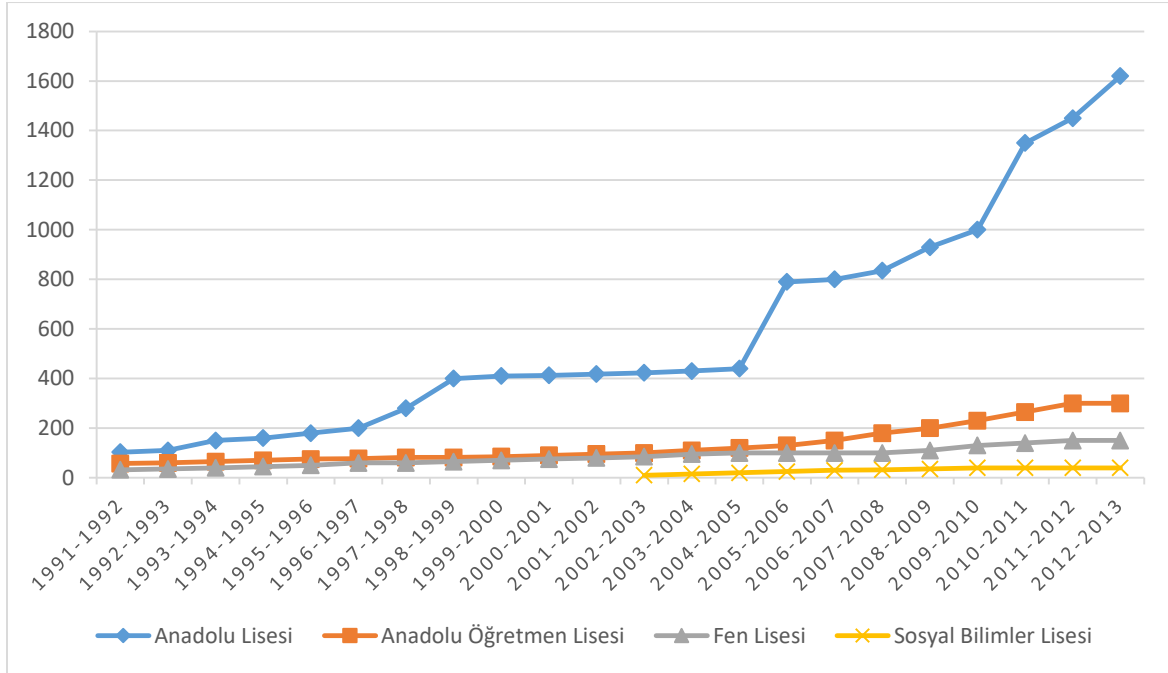
Günümüzde ortaöğretim seviyesinde verilen eğitim göz önünde bulundurulduğunda Osmanlı'da lise dengi okulların İdadiler ve Sultaniler olduğu anlaşılmaktadır. Maarif nezaretinin kuruluşuyla birlikte Rüştîye sayılarında artış olmuştur ancak yükseköğretim düzeyine uygun öğrenci yetiştiremedikleri görülmüştür. Bunun sonucunda Osmanlı yönetimi Fransız elçisiyle, 1868'de eğitim dili Fransızca olan Mekteb-i Sultani'yi açma kararı almıştır. Sultaniler isimlerini Galatasaray'da kurulan ilk lise olan Mekteb-i Sultani'den almaktadır (Akyüz, 2021:167).

Cumhuriyetin ilanından sonra yaşanan gelişmeler ve reformlar ile birlikte günümüz ortaöğretimin temeli atılmıştır. 3 Mart 1924 tarihinde Tevhid-i Tedrisat kanunu kabul edilerek bütün okullar Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmış ve laik eğitime geçilip medrese-mektep ayrımına son verilmiştir (Önsoy, 1991:5). Lise ve Orta Mektepler Talimatnamesi (1930) ile dönemin öğretmenlerinden, kurumlarda Cumhuriyet Eğitimi verilmesi istenmiştir. Özellikle Türkçe, Tarih, Coğrafya, Yurt Bilgisi, Sosyoloji, Felsefe, Cumhuriyet ve Yurttaşlık Eğitimi derslerinin üzerinde durulmuştur. Dönemin ortaöğretim kurumlarında Din Dersi yer almamaktadır (Akyüz, 2021:352).

1955 yılında, dış ülkelerle kurulan ilişkiler doğrultusunda yabancı dil bilen yurttaş sayısının arttırılması amacıyla İstanbul, İzmir, Eskişehir, Diyarbakır, Konya ve Samsun'da "Maarif Koleji" adı altında yabancı dilde eğitim veren ortaöğretim kurumları açılmıştır. Bu okullar daha sonradan Anadolu Liseleri olarak adlandırılmıştır. İlk Fen Lisesi 1964 yılında Ankara'da kurulmuştur. Fen ve Matematik alanında eğitim verilerek bilim insanı yetiştirmek amaçlanmıştır. İlk Sosyal Bilimler Lisesi 2003 yılında İstanbul'da kurulmuş, Edebiyat ve Sosyal Bilimler alanlarında bilim insanı yetiştirmek hedeflenmiştir (Okul Türleri, 2021).

1973 tarihli Milli Eğitim Temel Kanunu, liseleri, "üç yıl süreyle eğitim veren genel, mesleki ve teknik öğretim olarak üç alanda eğitim veren ortaöğretim kurumları" olarak tanımlanmaktadır. Bu kurumların temel amaçları bütün öğrencilerin genel kültür seviyesini ortak temel bir seviyeye çıkarmak, öğrencilerin yaşadığı toplumu tanımasını, sorunlarını fark edip çözüm üretebilmesini, ülkenin ekonomik açıdan kalkınmasına yardımcı olabilmelerini sağlamaktır. Bu kurumlarda öğrenciler, sahip oldukları yetenekler ve ilgiler doğrultusunda hem çalışabilecekleri mesleklere hem de yükseköğretime hazırlanmaktadır (Akyüz, 2021:355).

Şekil 1. Sınavla Öğrenci Alan Akademik Liselerin Yıllara Göre Artışı (1990-2012).



Kaynak: Gür, Çelik ve Coşkun, 2013:7.

Şekil 1’den yola çıkılarak Türkiye’de sınavla öğrenci kabul eden ortaöğretim kurumları sayısının 1990-1991 eğitim-öğretim yılı itibarıyla sürekli arttığı görülmektedir. 1990 yılında Şekil 1’de verilen sınavlı liselerdeki öğrenci sayısı toplam lise öğrencisi sayısının %2’sine denk gelmekteyken 2010 yılında sınavlı okula yerleşen öğrencilerin oranı %20’ye yaklaşmıştır. 2012 yılında ise bu oran %36’lara yaklaşmıştır. Bu orandaki artışta, genel liselerin, Anadolu Liselerine dönüştürülmesi de etkili olmuştur. Sınavlı liselere yerleşen öğrenci sayısındaki hızlı artış öğrenci ve veliler arasında aşırı rekabete neden olmuş ve bu dönemde okul dışı kaynaklara başvuru artmıştır (Gür, Çelik ve Coşkun, 2013).

2021-2022 Eğitim Öğretim yılı verilerine göre Türkiye’de 2471 sınavsız, 811 sınavlı öğrenci kabul eden olmak üzere toplam 3282 lise bulunmaktadır (Okul Türleri, 2021). Liseler; Anadolu Liseleri, Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liseleri olmak üzere 3 grupta toplanmıştır. Teknik Meslek Liseleri, İmam Hatip Liseleri de Anadolu Lisesi olarak kabul edilmektedir. Anadolu Liseleri, hem sınavlı hem sınavsız öğrenci kabul eden okul türleridir. Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liseleri merkezi sınav puanı doğrultusunda öğrenci kabul etmektedir.

Ülkelerin gelişebilmesi için, tüm iş gruplarında iyi yetişmiş, yetkin elemana ihtiyaç vardır. Uzun yıllar boyunca, ilköğretim kalkınmanın temel şartı olarak kabul edilmiş, yükseköğretim saygınlık simgesi olarak değerlendirilmiştir ve bu doğrultuda bu kurumlara

büyük önem verilmiştir, ancak ortaöğretim, yükseköğretime hazırlayıcı bir basamak olarak değerlendirilmekten öteye gidememiştir (Razon, 1982:12).

2.2 Ortaöğretime Geçiş Sınavları

Dünya genelinde eğitim sistemleri incelendiğinde en çok tartışılan durumlardan birisi kademeler arasındaki geçiş uygulamalarıdır. Farklı ülkelerde farklı geçiş türleri uygulanmaktadır. Merkezi sınavlardan alınan sonuçlar ile ortaöğretim kurumlarına öğrenci yerleştirme, dünya çapında en çok kullanılan modeldir. Ancak bu durum her ülke için geçerli değildir. Örneğin bazı İskandinav ülkelerinde öğrenciler sadece okul mezuniyet puanları ile ortaöğretim kurumlarına yerleşmektedir. Bu gibi ülkelerde değerlendirme daha çok süreç odaklı yapılmaktadır. ABD’de bazı eyaletlerde direkt olarak öğrencilerin adresine dayalı olarak yerleştirme yapılmaktadır. Dünya genelinde gün geçtikçe merkezi sınav, ilköğretim mezuniyet puanı, öğretmen görüşleri gibi birden fazla değerlendirmenin birlikte kullanıldığı yerleştirme türü yaygınlaşmaktadır (Yılmaz ve Demir, 2019:165).

Türkiye’de ortaöğretime yerleşmede kullanılan sınavlar ilk olarak Köy Enstitüleri’nin kurulmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu okullar ilköğretimden sonra 5 yıl eğitim vermekte olup, ilköğretime bitiren köy çocuklarını sınavla kabul etmiştir. Talim Terbiye Kurulu’nun 1961 tarihli kararları ile (217 nolu karar) Tapu Kadastro Meslek Okulu, Posta, Telefon, Telgraf Meslek Okulu, Devlet Demiryolları Meslek Okulu gibi ortaöğretim seviyesindeki okullara giriş şartlarını belirlemiştir. Bu şartlardan biri de seçme sınavlarında başarılı olmaktır. 1955 yılı itibarıyla birçok derslerin yabancı dilde okutulduğu Maarif Kolejlere kurulmuştur. Bu kolejler, öğrenci alımlarında kendi sınavlarını yapmışlardır (Demirbilek, 2022:135).

Son yıllardaki ortaöğretime geçiş sistemimize bakıldığında, beklenen istikrar sağlanamamıştır. 1997 yılında sekiz yıldan oluşan kesintisiz eğitim dönüşümü ile birlikte ortaöğretime geçişte ilk defa merkezi sınav uygulaması yapılmıştır. 1997-1998 eğitim-öğretim yılından bugüne, ortaöğretim kurumlarına geçişte LGS, OKS, SBS, TEOG ve LGS olmak üzere 5 farklı merkezi sınav sistemi kullanılmıştır. 1997 yılında uygulanmaya başlayan LGS sınavında, Fen Liseleri, Anadolu Teknik Liseleri, Sağlık Meslek Liseleri gibi farklı alanlarda eğitim veren liseler farklı sınavlar yapmıştır. LGS sınavları 8. Sınıfın

sonunda uygulanmış ve öğrencilerin ilkokul başarı puanları dikkate alınmamıştır (Yılmaz ve Demir, 2019:165).

2004 yılından 2008 yılına kadar olan süreçte ortaöğretime yerleşmede, Ortaöğretim Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı (OKS) uygulanmıştır. LGS sisteminde olduğu gibi bu sınav da 8. sınıf sonunda uygulanmıştır. LGS’den farklı olarak bu sistemde, öğrencilerin ilköğretim okul başarıları da dikkate alınmış ve bu durum olumlu karşılanmıştır (Çakıoğlu ve Ergen, 2022:63).

2005-2006 eğitim-öğretim yılı itibariyle uygulanmaya başlanan yeni öğretim programlarındaki ölçme ve değerlendirme ilkelerine ile bağdaşmaması, öğrencilerin belirli derslere ağırlık vermesine ve sosyal aktivitelerini azaltmasına neden olması, eşitlik ilkesi ile uyuşmaması gibi nedenlerden dolayı 2008 yılından itibaren yerini 6. 7. ve 8. Sınıflarda uygulanan SBS’ye bırakmıştır. 6, 7 ve 8. Sınıfın sonlarında yapılan SBS’nin 2010 yılından itibaren MEB tarafından kademeli olarak yürürlükten kaldırılmasına ve kademeli olarak TEOG sistemine geçip sınavın yalnızca 8. Sınıfta yapılmasına karar verilmiştir (Atıla ve Özeken, 2015:125).

2013-2014 eğitim-öğretim yılında TEOG (Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş) sistemi getirilmiştir. Bu sınav sisteminde öğrenciler değerlendirilirken yılsonunda yapılan tek bir sınav yerine 8. Sınıf boyunca yapılan sürece yönelik değerlendirme kullanılmıştır. Bu sistemin faydaları; tek sınavın telafi imkânsızlığını ortadan kaldırması, sınava girecek öğrencilerin ve ebeveynlerinin üzerindeki stresi azaltması, sınava girmeyen öğrencilerin telafi sınavı hakkının olması şeklinde belirtilmiştir. TEOG sisteminin olumsuz yanlarına örnek olarak okul yazılı soruları ile TEOG soruları arasında anlamlı farklılık oluşması gösterilmiştir. Ayrıca sınavda yanlışların doğruyu götürmemesi, şans başarısını artırdığı için sınavın olumsuz yanı olarak belirtilmiştir (Taşkın ve Aksoy, 2018:20).

TEOG, 2017 yılında kaldırılmıştır ve yerine günümüzde hala geçerli olan “Liselere Geçiş Sistemi (LGS)” getirilmiştir. Liselere Geçiş Sistemi ile hem merkezi hem de yerel yerleştirme yapılacağı belirtilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Nisan 2018’de LGS ile öğrenci alacak liseleri açıklamıştır. LGS ile hem merkezi hem de yerel yerleştirme yapılacağı belirtilmiştir. Kılavuza göre Türkiye genelinde toplam 1.367 ortaöğretim kurumuna LGS ile öğrenci alınacağı belirtilmiştir. Yerel yerleştirme süreci, okulların konumu ile öğrencilerin

ikamet yerleri, okul başarı puanları, öğrencilerin yaş kriterleri göz önünde bulundurularak tamamlanmıştır (Kalsen ve Yiğit Öztekin, 2021:841).

2.3 İş Doyumu

İş doyumu kavramı ilk olarak 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından stres ve yorgunluğu en az seviyeye indirecek bir metotla fabrikalarda çalışmak olarak ifade edilmiştir. İş doyumu konusundaki asıl bilimsel çalışmaların ise Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları “Hawthorne Çalışmaları” ile başladığı kabul edilmektedir (Mertol, 1993:3).

İş doyumu, çalışan bireylerin işlerine karşı oluşturduğu olumlu tutumlarını ifade eden genel bir kavramdır. Bireylerin işlerine dair tutumları, işin çeşitli özelliklerine, işlerindeki sosyal statülerine ve iş ortamlarındaki deneyimlerine bağlı olarak şekillenir. Bu tutum, işe karşı negatif de pozitif de olabilmektedir. Ekonomik faydalar, sosyal statü, işin özgül özellikleri ve iş beklentilerinin çalışanların istekleri doğrultusunda uygun olduğu durumlarda iş doyumu meydana gelmektedir (Çelik, 2011:7).

Günümüz yaşam şartlarında bireylerin çalışma ortamlarında çok vakit geçirdiği gerçeği göz önünde bulundurulduğunda çalışan kişilerin iş doyumlarının saptanması ve bu doyumu olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin tespit edilmesi önemli bir husustur (Işıkhana, 2000:39).

Bireylerin başarılı, mutlu ve çalışkan olmaları için kritik öneme sahip olan mesleki doyum, bir kişinin işinden elde ettiği tatmin duygusudur. Çalışan bireylerin hepsi, çalıştıkları şartların iyileştirilmesini ve ekonomik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının, özlemlerinin ve isteklerinin karşılanmasını arzulamaktadırlar. Çalışanların beklentileri örgütleri tarafından karşılandığı sürece doyumları da devam etmektedir. Genel olarak, tatmin; sosyolojik ve psikolojik boyutları içeren, bireysel ihtiyaçlar ile kurumsal beklentiler arasında bir denge sağlama işlevine sahiptir (Göktaş, 2007:15).

Çalışanlara göre meslekler, bireyin ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde önemlidir. Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yolları değişiklik gösterebilir. Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirmekte ve ihtiyaç duyulan insan profilini oluşturmakta ve oldukça zorlu süreçlerden geçmektedirler. Bundan dolayı öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu

belirleyen pek çok unsur bulunmaktadır. Maddi durumları, çalışma koşulları ve saatleri, yöneticilerin ve iş arkadaşlarının tutum ve davranışları ile kişisel özellikler söz konusu unsurlar arasında sayılabilir. Stres, çalışma şartları, çalışma ortamları, öğretmenlerin içsel iş doyumlarını etkileyen başlıca unsurlardandır. Öğretmenlerin yönetici ve diğer çalışanlarla uyum içinde olmaları, dışsal iş doyumunu etkileyen faktörlerden birkaçıdır (Koruklu vd., 2013:120).

Eğitim yönetiminde öğretmenin güdülenmesi önemli bir husustur. Michigan Üniversitesi Sosyal Bilimler Atıf Endeksi'ne göre, öğretmenlerin iş tatmini ile ilgili makaleler toplam makaleler içerisinde %18'lik bir payı oluşturmaktadır. Bu pay öğretmenlerin iş doyumunu konusunun çok fazla dikkat çeken bir konu olmadığını göstermektedir ancak ülkelerin kalkınmasındaki en önemli ölçütlerden birisi de eğitimin gelişmişlik seviyesidir. Devletlerin gelişmeleri için ihtiyaç duyduğu insan gücünün, beklenen özelliklerde yetiştirilebilmesi için, öğretmenlere mutlu ve verimli çalışabilecekleri iş ortamları sağlanmalıdır. Bu konu üzerinde yapılan araştırmaların - sayıları az olmasına rağmen - öğretmenlere sunulan hizmet kalitesinin gerekenin altında olduğunu ve daha verimli iş ortamları oluşturulması gerektiğini göstermiştir (Ayan vd., 2009:20).

2.3.1 İş Doyumuyla İlgili Kuramlar

Çalışanların iş doyumlarıyla ilgili zaman içinde farklı kuramlar ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada bu kuramlar arasında öne çıkan yedi kurama yer verilmiştir:

Herzberg'in Çift Faktör Teorisine göre, iş doyumunu sağlayan etmenler işin kendisiyle ve o işte gösterilen performansın sonucunda gelen ödüllerle ilişkilidir. Bu etmenlerden en önemlileri bireyin işinde kendini gerçekleştirme sürecindeki ihtiyaç duyduğu temel özelliklerdir. Bu işle ilgili veya içgüdüsel etmenler başarı, tanınma, sorumluluk ve ilerleme kaydetmedir (House, Wigdor, 1967:370).

Locke'un Amaç Kuramına göre, çalışanların karakterlerine ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştıklarında başarıya daha kolay ulaşmalarından yola çıkarak, çalışanların iş doyumlarını duygu durumlarıyla ilişkilendirmiş ve memnuniyet duyma ya da keyif alma durumu olarak tanımlamıştır (Ladikli, Arslan, 2023:140). Locke (1969)'a göre iş doyumunu, bir kişinin işinde başarı elde etmesiyle veya başarılı olma ihtimalinin değerlendirilmesiyle oluşan tatmin edici duygusal durumdur.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre, bireylerin temel ihtiyaçları beş başlıkta sıralanmıştır. En temel olanı fizyolojik gereksinimlerdir. İkinci basamakta güvenlik ihtiyaçları, üçüncü basamakta sevgi, dördüncü basamakta saygınlık ve son basamakta kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almıştır ve bir önceki basamaktaki ihtiyaçlar belirli bir seviyeye kadar giderilmeden sonraki basamağın gereksinimleri ortaya çıkmayacaktır. Maslow'a göre fizyolojik gereksinimler açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme gibi temel ihtiyaçları kapsar. Güvenlik ihtiyacı bireylerin kendini güvende hissetme isteği sonucu oluşur. Sevgi ihtiyacı insanların toplum içinde bir yere sahip olma, benimsenme ihtiyacını kapsar. Saygınlık ihtiyacı insanların güçlü olma ve itibar, statü sahibi olma isteğini kapsar. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı Maslow tarafından bireylerin gizli yeteneklerini kullanma eğilimi şeklinde tanımlanmıştır. (Onaran, 1981:14). Maslow, bireylerin gereksinimlerinin hiyerarşik bir sıralama esasıyla ortaya çıktığını, her bir gereksinimin de bir önemi olduğunu ve belli bir oranda bu gereksinimin karşılanması gerektiğini, karşılandığında ise doyumun meydana geldiğini açıklamaktadır(Eğimli, 2010:37).

Vroom'un Beklenti Kuramına göre, işe karşı oluşan beklentiler de iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan iş aynı olsa bile çalışan iki kişinin işten beklentisi farklı ise iş doyumları da tamamen farklı olabilir. Bundan yola çıkarak iş doyumunu çalışanların algı, beklenti ve duygularının yansıması olduğu söylenebilir. Beklenti kuramına göre işten duyulan tatmin bireylerin işinden elde etmesi gerektiğini düşündüğü şeylerle, aldıkları kıyaslandığında ortaya çıkan fark ile belirlenir (Şahin, 2013:144). Dikmen (1995)'e göre beklenti yaklaşımı iş doyumunu güdülenme aracılığıyla açıklamaya çalışmaktadır. Beklenti kuramı bireyleri harekete geçiren gücün çıkış noktasını, kişilerin işe karşı sahip oldukları beklentileri ve işlerinden elde ettikleri ödülün değerliliği olarak görmektedir.

McClelland'ın Başarı-Güç Kuramına göre, çalışanların seçilmesi ve işe alınması onların ihtiyaçlarının belirlenmesiyle yapılabilir. Bu kurama göre, başarısını gösterme ihtiyacı fazla olan kişiler buna uygun bir işte istihdam edilebilir. Bunun sonucunda birey başarı için gerekli ortamın sağlanmasından dolayı tüm ilgi ve yeteneklerini işinde gösterebilir. McClelland'ın çalışmalarında başarıma isteği ileri seviyede olan kişilerin çoğunlukla lider rolünü benimsedikleri ifade edilmiştir (Küçüközkan, 2015:105).

McClelland'a göre başarı dışındaki diğer insan ihtiyaçları bağıllık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Bağıllık ihtiyacı, bireylerin hayatını yalnız başına değil çevresindekilerle etkileşim kurarak geçireceğini vurgulamaktadır. Bağıllık ihtiyacına göre kimileri sorunlarını

birlikte çözmek ister kimileri ise yalnız başına üstesinden gelmeye çalışır ancak her bireyin az veya çok sosyal yaşantısı vardır. Güçlü olma ihtiyacı ise, bireylerin çevresine hakim olma arzularının bir sonucudur (Küçüközkan, 2015:105).

Adams'ın Eşitlik Kuramına göre, çalışan bireylerin kazandıklarının yanı sıra, beraber çalıştığı insanların ne kadar kazandığı da önem arz etmektedir. Çalıştığının karşılığını aldığını düşünen bir insan, belli bir zaman sonra çevresini gözlemleyecektir. Çevresindekilerin kendine kıyasla aynı işi yaptığı halde daha fazla kazandığını gördüğünde birey rahatsızlık hisseder. Bireyin kendi emek ve kazanç oranı iş arkadaşlarından düşük çıkarsa iki yol izleyebilir. İlk olarak kendi emeğini azaltır ve işine daha az özenir. Bu sayede kendi emek ve kazanç oranını gözlemlediği arkadaşlarının seviyesine düşürecektir. İkinci seçenek ise iş arkadaşları ile daha fazla çalışmanın gerekliliğini ve elde ettikleri kazancın karşılığını vermelerini sağlayıp onların emek ve kazanç oranını kendi seviyesine yükseltir (Çevik Kılıç, 2016:197).

Eşitlik Kuramının temelinde bireyin kendi girdi ve çıktıların oranı iş arkadaşlarının girdileri çıktıların oranıyla kıyaslanması vardır. Girdiler bireyin emeklerini, çabalarını, işi için yaptığı şeyleri kapsar. Bu yaptıklarına karşı elde ettikleri ise çıktı olarak adlandırılır. Bu kurama göre yapılanlara karşılık elde edilen kazancın dengeli olması çok önem arz etmektedir. (Arslan, 2022:124).

Alderfer'in ERG Kuramına göre, insanların; varoluş, ilişki kurma ve gelişme olmak üzere üç temel ihtiyacı vardır. Bu yaklaşımdaki ihtiyaçların sıralanması Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre daha basitleştirilmiştir. Basitleştirilmedeki temel amaç Alderfer'in, ihtiyaçlar hiyerarşisinin gerçek hayata uygun olmadığı sonucuna varmasıdır. Varoluş ihtiyaçları en alt seviyede yer alan fiziksel rahatlığı ilgilendiren ihtiyaçlardır. İnsanların yaşamını devam ettirmesini sağlayan temel fizyolojik ihtiyaçları (yeme-içme, güvende olma vb.) kapsamaktadır. İlişki ihtiyaçları ise bireylerin kişilerarası ilişkilerini ilerletmeye yönelik ihtiyaçlardır. Alderfer'e göre bu ihtiyaç, bireylerin insanlarla ilişkilerini, tanınma ve aitlik gibi ihtiyaçlarını karşılayacak doyumları kapsar (Tekin-Görgülü, 2018:1561). Onaran (1981)'a göre, gelişme ihtiyaçları insanların kendileri ya da çevresindekiler üzerinde yaratıcı etkiler oluşturması, yeteneklerini kullanması ve yeni kabiliyetler geliştirme isteğini kapsar.

2.3.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörleri iki boyutta gruplandırmak mümkündür. İlk grup cinsiyet, yaş, mesleki uzmanlık derecesi, eğitim seviyesi gibi kişisel faktörlerdir. İkinci grup ise işin fiziksel faktörleri, işin kalitesi, maaş, yükselme şansı, denetlenme, çalışma şartları ve çalışma ortamı olarak sıralanabilecek çevresel faktörlerdir (Taşdan, Tiryaki, 2008:54).

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler yapılan çalışmalarda temel olarak; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, statü, hizmet süresi ve kişilik olarak belirtilmiştir (Tunacan ve Çetin, 2013:158). Işıkhani (2000)'a göre iş doyumunu, kişilerin sahip oldukları işe karşı geliştirdikleri duygu, düşünce ve değerlendirmelerini içerir. İş doyumunu kavramı tek boyutlu değildir ve iş pek çok açıdan doyumunu olumlu ve olumsuz etkiler. Yönetim şekli, ücret, çalışma koşulları gibi fiziksel durumların yanı sıra bireyin gereksinimleri ve beklentileri de iş doyumunu üzerinde etkilidir.

Bireyler bir işte çalışmaya başladıklarında, kendilerine sunulacak fırsatlar ve şartlar konusunda sözlü veya iş sözleşmesi imzalayarak yazılı anlaşmaya varmaktadırlar. Bu anlaşmalarda geçmemelerine rağmen, çalışanların işten ve yöneticilerden beklentilerini açıklayan, aynı şekilde organizasyonun da çalışandan beklentilerini açıklayan psikolojik anlaşmalar vardır. Bu anlaşmalara göre bireyler beklentilerine karşılık bulamadığını düşündüğünde, çalıştığı kuruluşa karşı olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir. Burada, çalışanlar bireylerin beklentilerinin ve elde ettiklerinin birbiri ile ne seviyede paralel olduğunun iş tatmininin oluşmasında etkili olduğu belirtilebilir (Eğinli, 2010: 37).

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler genel itibariyle ücret, çalışma saati, örgütün iklimi, stres, çalışma ortamının fiziksel yeterliliği gibi maddeler üzerinden açıklanmıştır. Çalışanlar, adil ve eşit bir ücretlendirme beklentisi içerisindeyler. Çalışanın aldığı ücretin, işin gereklilikleriyle, kişisel yetenekleri ve deneyimleriyle, ayrıca toplumsal ücret standartlarıyla uyumlu olduğuna inandığı ölçüde tatmin olacağı düşünülmektedir. Ücret, motivasyon için tek başına yeterli bir faktör değildir. Kişiler, iş yerlerinin fiziksel olarak uygun koşullara sahip olmasını, olumlu iş arkadaşlıklarını, çalışma saatlerinin uygunluğunu aldıkları ücrete tercih edebilirler. Önemli olan, ücretin miktarı değil, çalışanın aldığı ücretin karşılığında kendisine adil bir şekilde davranıldığına inanıp inanmamasıdır. Sonuç olarak, çalışanın ödülleri adil bir şekilde dağıtıldığına olan inancı, iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir (Yıldırım, 2007:255).

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında çalışma ortamı ve çalışma koşulları da gösterilmektedir. Yorucu, sürekli odaklanma gerektiren çalışma ortamlarının iş doyumunu olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Aynı şekilde çalışma ortamının sosyal olmamasının ve stresli olmasının da iş doyumunu olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir (Kanan vd. 1993:2).

2.3.3 İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumunu konusunda yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir. Belirtilen araştırmalar farklı illerde, farklı branşlara, farklı yaş gruplarına yapılmıştır.

Dede (2023), çalışmasında okul psikolojik danışmanlarının bilişsel esneklik, işte akış deneyimi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş doyumunu ile ilişkisini incelemiş ve bu amaçla farklı illerde devlet okullarında veya özel okullarda görev yapan 432 okul psikolojik danışmanı ile anketler yapmıştır. Araştırma sonucunda danışmanların iş doyumunu seviyesinin eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum ve kurum türüne göre belirli şekilde değişmediği gözlemlenmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının bilişsel esneklik, işte akış ve örgütsel bağlılık seviyesi ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde pozitif doğrultuda bağlantı olduğu sonucuna varılmıştır.

Ege (2023), çalışmasında okul müdürlerinin sergiledikleri öğretimsel liderlik davranış düzeylerini belirlemiş ve öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini saptamıştır. Araştırmanın örneklemini 483 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, yöneticilerin genel anlamda öğretimsel liderlik davranışlarını sergilediklerini düşünmektedirler. Öğretmenlerin iş doyumlarıyla, yöneticilerin gösterdikleri öğretimsel liderlik davranışları arasında istatistiksel olarak düşük, anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Selük (2023), çalışmasında okul mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 478 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu, genel itibarıyla yüksek olarak değerlendirilmiştir. İş doyumunu üzerinde cinsiyet, kıdem ve branş gibi değişkenlerin belirgin bir etkisi bulunmamıştır. Mizah ikliminin pozitif mizah iklimi, negatif mizah iklimi ve grup

dışı mizah iklimi alt boyutlarının iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, ancak yönetici desteği mizah iklimi alt boyutunun anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Seymen (2023), çalışmasında özel eğitim öğretmenlerini psikolojik iyi oluş, iş doyumu ve okul yaşam kalitesi bakımından karşılaştırmıştır. Araştırmada nicel veri toplama araçları kullanılmıştır ve örnekleme 258 özel eğitim öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre psikolojik iyi oluş, iş doyumu ve okul yaşam kalitesi seviyeleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki vardır. Çalışılan sınıfın yetersizlik türüne göre psikolojik iyi oluş ve iş doyumu düzeyinde değişiklik olmadığı görülmüştür. Cinsiyet, kıdem, çalışılan sınıfın yetersizlik türü ile iyi oluş ve iş doyumu arasında ilişki bulunamamıştır.

Özde (2023), çalışmasında Tekirdağ ilinde beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örnekleme 164 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen verileri incelendiğinde örnekleme oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları arttığında tükenmişliklerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Tipi (2020), araştırmasında öğretmenlerin iş stresinin iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Ankara ili Yenimahalle ilçesinde ortaokul ve lisede görev yapan 372 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunun orta seviyenin üzerinde olduğu saptanmıştır. İş stresinin, iş doyumunu negatif seviyede anlamlı biçimde etkilediği bulunmuştur. Çalışmadan elde edilen verilere göre, öğretmenlerin iş stresinin, iş doyumu ve işe yabancılaşma bağlamında belirgin seviyede olmasa da istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Dağlı ve Kalkan (2021), çalışmalarında okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerin öz yeterlik algıları ve iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini Hatay ili Antakya ilçesinde görev yapan 260 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri öğretmenlerin öz yeterlik algılarının ve iş doyumu seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin fikirlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Araştırma bulguları, güçlendirici liderlik davranışlarının iş doyumu üzerinde orta düzeyde ve pozitif yönlü etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Kalkan (2020), çalışmasında, öğretmenlerin öz yeterlik düşünceleri ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi ile incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla

2000-2018 yılları arasında öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen 35 çalışma analize dahil edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumu düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kıran ve Sungur (2018), çalışmalarında fen bilimleri öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumlarının öğretmenlerin çalıştıkları okul ortamının değişkenleri ile ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemi 134 fen bilimleri öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarında okul öğrenme hedefleri, veli ilişkileri ve disiplin sorunları öğretmenlerin motivasyonları ve iş doyumları üzerinde önemli bir etken olarak belirlenmiştir. Öğrenme hedefleri ve velilerle ilişkilerin motivasyon ve iş doyumu ile pozitif ilişkili olduğu fakat disiplin sorunlarının negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmaya göre yönetimin desteği ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler de iş doyumunu pozitif etkilemiştir.

Taşdan ve Tiryaki (2008), çalışmalarında özel ve devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemi Trabzon il MEM'e bağlı 6'sı devlet 6'sı özel okul olmak üzere bu okullarda görev yapan 151 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumu seviyesi; işin özelliğine, alınan ücrete, çalışma şartlarına, yükselme olanaklarına, iş arkadaşlarıyla kurulan ilişkilere bakıldığında anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyete, kıdeme ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Özel okullarda göre yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında daha yüksek bulunmuştur.

Baluyos, Rivera ve Baluyos (2018) yılında yaptıkları çalışmada "Teacher Job Satisfaction Survey Questionnaire (TJSQ)" adlı veri toplama aracını kullanarak Filipinler'de öğretmenlerin iş doyumlarını ve işteki performanslarını incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumu oldukça yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin yönetici tarafından denetlenmesinin, iş doyumlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Bolin (2007), çalışmasında Çin'de öğretmenlerin iş doyumunu kendini gerçekleştirme, iş yoğunluğu, gelir, yöneticilerle ilişkiler ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler olmak üzere beş boyutta incelemiştir. Çalışmanın bulguları ve sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunun yoğun çalışma ve maaş bağlamında incelendiğinde düşük olduğu; kendini gerçekleştirme konusunda ise yüksek olduğu görülmüştür. Yönetimsel

durumların öğretmenlerde stres artışına sebep olduğu ve iş doyumunu düşürdüğü belirtilmiştir.



3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde, bir olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanır. İlişkisel tarama modelinde, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığı ya da derecesini belirlemek amaçtır (Karasar, 2009: 76-81). Bu bağlamda, sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin iş doyumu algıları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezinde sınavlı ve sınavsız liselerde görev yapan yöneticiler ve öğretmenler oluşturmaktadır. Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan verilere göre il merkezinde 53 lise bulunmakta, bu okullarda toplam 3280 öğretmen görev yapmaktadır.

Örneklem, belirlenen bir evrene dahil olan parçalar arasından sistematik olarak seçilen ve evrenin özelliklerini taşıyıp temsil ettiği kabul edilen daha küçük topluluktur (Cemaloğlu, 2020:178). Araştırmanın örnekleme ise, evrenden Seçkili Örneklem Yöntemlerinden Amaçlı Örneklem Yöntemi ile seçilen 161'i sınavlı liselerde ve 161'i sınavsız liselerde olmak üzere toplam 322 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır. Örneklem evrenin %9.81'ini oluşturmaktadır.

3.2.1 Sınavlı Okullara Ait Bilgiler

Tablo 1’de sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kişisel bilgi dağılımları belirtilmiştir.

Tablo 1. Sınavlı Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Bilgiler Dağılımı

Kişisel Bilgiler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	57	35,4
	Erkek	104	64,6
Yaş	20-30	31	19,3
	31-40	67	41,6
	41-50	52	32,3
	51+	11	6,8
Medeni Durum	Evli	116	72,0
	Bekar	45	28,0
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	1	0,6
	Lisans	111	68,9
	Yüksek Lisans	47	29,2
	Doktora	2	1,2
Branş	İHL Mesleki Dersleri	4	2,5
	Biyoloji	4	2,5
	Fizik	10	6,2
	Felsefe	9	5,6
	Matematik	20	12,4
	Tarih	11	6,8
	Arapça	3	1,9
	Edebiyat	29	18,0
	Coğrafya	9	5,6
	Rehberlik (PDR)	4	2,5
	Bilişim - Bilgisayar	1	0,6
	Din Kültürü	10	6,2
	İngilizce	18	11,2
	Beden Eğitimi	1	0,6
	Muhasebe – Finansman	1	0,6
	Kimya	8	5,0
	Müzik	1	0,6

	Sınıf Öğretmeni	3	1,9
	Almanca	4	2,5
	Teknoloji ve Tasarım	1	0,6
	Görsel Sanatlar	1	0,6
	Mobilya ve İç Mekan Tasarımı	2	1,2
	Elektrik	4	2,5
	Makine Teknolojisi	1	0,6
	Motorlu Araçlar	1	0,6
	Metal Teknolojisi	1	0,6
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	30	18,6
	6-10 Yıl	48	29,8
	11-15 Yıl	9	5,6
	16-20 Yıl	48	29,8
	20+ Yıl	26	16,1
Bulundukları	1 Yıldan Az	41	25,5
Okuldaki Hizmet Süresi	2-5 Yıl	53	32,9
	6-10 Yıl	44	27,3
	11-20 Yıl	20	12,4
	21+ Yıl	3	1,9

Sınavlı okullardan araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin %64,6'sı erkeklerden oluşuyorken; %35,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %60'lık kısmı 40 yaşın altındadır. Araştırmada katılımcı olan yönetici ve öğretmenlerin %72 oranında evli olduğu görülmektedir. Ölçekte fikir belirten bireylerin yüksek çoğunluğu lisans düzeyinde eğitime sahiptir. İkincil çoğunluk ise yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin branş dağılımı geniş bir ölçüde olmuştur ancak en yaygın branşların sırasıyla Edebiyat, Matematik ve İngilizce olduğu görülmektedir. Öğretmen ve yöneticilerin bulundukları okuldaki hizmet süreleri incelendiğinde yaklaşık sadece %14'lük kısmının bulundukları okulda 11 yıl ve üzeri görev yaptığı görülmüştür.

3.2.2 Sınavsız Okullara Ait Bilgiler

Tablo 2’de sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin çalışmada verdikleri kişisel bilgilerin dağılımları belirtilmiştir.

Tablo 2. Sınavsız Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Bilgiler Dağılımı

Kişisel Bilgiler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	50	31,1
	Erkek	111	68,9
Yaş	20-30	40	24,8
	31-40	73	45,3
	41-50	46	28,6
	51+	2	1,2
Medeni Durum	Evli	116	72,0
	Bekar	45	28,0
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	2	1,2
	Lisans	113	70,2
	Yüksek Lisans	46	28,6
	Doktora	0	0
Branş	İHL Mesleki Dersleri	7	4,3
	Biyoloji	7	4,3
	Fizik	6	3,7
	Felsefe	5	3,1
	Matematik	20	12,4
	Tarih	12	7,5
	Arapça	6	3,7
	Edebiyat	26	16,1
	Coğrafya	8	5,0
	Rehberlik (PDR)	4	2,0
	Bilişim – Bilgisayar	5	3,1
	Halkla İlişkiler	1	0,6
	Adalet	2	1,2
	Din Kültürü	10	6,2
	İngilizce	20	12,4
	Beden Eğitimi	5	3,1

	Muhasebe – Finansman	3	1,9
	Sosyoloji	1	0,6
	Kimya	5	3,1
	Müzik	1	0,6
	Sınıf Öğretmeni	2	1,2
	Görsel Sanatlar	1	0,6
	Almanca	4	2,5
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	40	24,8
	6-10 Yıl	63	39,1
	11-15 Yıl	6	3,7
	16-20 Yıl	30	18,6
	20+ Yıl	22	13,7
Bulundukları Okuldaki Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	35	21,7
	2-5 Yıl	80	49,7
	6-10 Yıl	40	24,8
	11-20 Yıl	6	3,7
	21+ Yıl	0	0

Sınavsız okullardan araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin %68,9'u erkeklerden oluşuyorken; %31,1'i kadınlardan oluşmaktadır. Sınavlı okullarda olduğu gibi bu grupta da katılımcıların yaklaşık %60'lık kısmı 40 yaşın altındadır. Araştırmada katılımcı olan yönetici ve öğretmenlerin %72 oranında evli olduğu görülmektedir. Bu oran sınavlı okullarda da aynı şekilde gözlemlenmiştir. Ölçekte fikir belirten bireylerin yüksek çoğunluğu lisans düzeyinde eğitime sahiptir. İkincil çoğunluk ise yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerden farklı olarak bu grupta doktora seviyesinde eğitim alan katılımcı yoktur. Sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin branş dağılımı, sınavlı okullarda görev yapanlarla benzerlik göstermektedir. Dağılım geniş bir ölçüde olmuştur ancak en yaygın branşların sırasıyla Edebiyat, Matematik ve İngilizce olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdemleri de farklı ölçülerde gruplara ayrılmaktadır ve çoğunluğunun 10 yıldan az bir süredir meslekte olduğu görülmüştür. Öğretmen ve yöneticilerin bulundukları okuldaki hizmet süreleri incelendiğinde %96'dan fazlasının bulunduğu okuldaki hizmet süresinin 10 yıldan az olduğu gözlemlenmiştir. Veriler

doğrultusunda sınavsız öğrenci kabul eden bir lisede 21 yılın üzerinde aynı okulda hizmet veren yönetici veya öğretmen bulunmamaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu (Ek-1) ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Ek-2) kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formunda ankete katılım sağlayan öğretmen ve yöneticilere cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, mesleki kıdem ve bulundukları okuldaki hizmet süreleri sorulmuştur. Kişisel Bilgi Formu Ek-1’de verilmiştir.

3.3.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

“Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ilk defa 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından iş tatminini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu çalışmada ise 1977 yılında geliştirilen ve 5’li Likert sistemindeki kısa formu kullanılmıştır. Ölçek maddeleri “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçek 12’si içsel tatmin (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. maddeler), 8’i dışsal tatmin ölçmeye yönelik (5,6,12,13,14,17,18 ve 19. maddeler) 20 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçek “University of Minnesota” resmî sitesinden Türkçeye çevrilmiş haliyle elde edilmiştir. Ölçek Ek-2’de verilmiş olup ölçeğin kullanım izni ekran görüntüsü Ek-3’te verilmiştir.

Veri toplamak amacıyla anketlerin uygulanabilmesi için Dicle Üniversitesi Rektörlüğünden etik kurulu onayı alındıktan sonra Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğüne izin yazısı gönderilmiştir. Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden uygulama izni (Ek-4) alındıktan sonra, araştırmacı örneklem alınan okullara giderek ölçekleri öğretmenlere ve yöneticilere uygulamıştır. Öğretmenlere ve yöneticilere uygulanan 322 ölçekten 322’si toplanabilmiştir. Ölçekler, öğretmen ve yöneticilere yüz yüze uygulandığı için eksik ve hatalı veri toplama aracı olmamıştır. Bu durumda toplam 322 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

3.4 Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programından faydalanılmıştır. Araştırmada frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Araştırmaya katılanların öğrenim durumu, medeni hali, cinsiyeti gibi değişkenler açısından farklılıklarını belirlemek için aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi one-way Anova analizi uygulanmıştır.



4. BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, sınavlı ve sınavsız liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin çalıştıkları okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, mesleki kıdem ve bulundukları okuldaki hizmet süreleri değişkenleri ile ilgili toplanmış olan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular yer verilmiştir. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla gerekli durumlarda, bulgular tablolaştırılarak verilmiştir. Bulgular, araştırma alt amaçlarının verilişindeki sıraya uygun olarak düzenlenmiştir.

Ölçek maddelerinden en yüksek ortalamaya sahip olan ilk üçü:

7. madde: “İş etiğine uygun olmayan bir görevi yapmam.” ($\bar{x}=4,46$)

18. madde: “İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.” ($\bar{x}=4,20$)

20. madde: “Yaptığım işin sonrasında kendimi başarılı hissederim.” ($\bar{x}=4,09$)

Olarak tespit edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda iş etiği konusunun, çalışmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin önemli hassasiyetlerinden biri olduğu söylenebilir. Öğretmen ve yöneticiler bunun yanında iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilere ve yaptıkları iş sonrasında başarı hissine önem vermektedirler.

Ölçek maddelerinden en düşük ortalamaya sahip olan üçü:

14. madde: “İşimde ilerleme şansım var.” ($\bar{x}=3,00$)

12. madde: “İşletme politikalarının uygulanış şeklinden memnunum.” ($\bar{x}=2,98$)

13. madde: “Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.” ($\bar{x}=2,02$)

Olarak tespit edilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin iş doyumunu olumsuz yönde en çok etkileyen durumun iş karşılığında alınan ücret olduğu belirlenmiştir.

4.1. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular

Bu başlıkta, sırasıyla çalışmanın alt amaçları ve bu alt amaçlarla ilgili bulgular yer almaktadır.

4.1.1 Sınavlı ve Sınavsız Okullardaki İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Birinci alt amaç “Sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumunu algıları” şeklinde belirtilmiştir. Sınavlı okullara ait birinci alt amaca dair istatistiksel veriler Tablo 3’te, sınavsız okullara ait birinci alt amaca dair istatistiksel veriler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3. Sınavlı Okullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Ss
1. Çalışma saatlerinde sürekli işimle uğraşmak beni mutlu eder.	1	5	4,06	,937
2. İşte bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.	1	5	3,32	1,238
3. Duruma göre farklı davranış tarzları gösterebilirim.	1	5	3,81	,943
4. İşim bana çevremde saygınlık sağlar.	1	5	3,57	1,155
5. Yöneticimin yönetim şeklinden memnunum.	1	5	3,46	1,156
6. Yöneticim doğru kararlar verir.	1	5	3,39	1,031
7. İş etiğine uygun olmayan bir görevi yapmam.	1	5	4,40	,911
8. İşimde sürekli kalabilme imkanına sahibim.(Kadrolu çalışabilme)	1	5	3,96	1,232
9. İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahibim.	1	5	4,01	,915
10. İnsanları yönlendirme fırsatına sahibim.	1	5	4,02	,770
11. Bireysel becerilerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanına sahibim.	1	5	4,08	,844

12. İşletme politikalarının uygulanış şeklinden memnunum.	1	5	3,02	1,024
13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.	1	5	2,05	1,208
14. İşimde ilerleme şansım var.	1	5	2,96	1,211
15. İşimde kendi kararlarımı uygulama özgürlüğüm vardır.	1	5	3,04	1,169
16. İşimde kendi yöntemlerimi kullanma fırsatım vardır.	1	5	3,47	1,113
17. Çalışma koşullarım iyidir.	1	5	3,39	1,079
18. İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.	1	5	4,23	,861
19. Yaptığım iş karşılığında takdir ediliyim.	1	5	3,25	1,073
20. Yaptığım işin sonrasında kendimi başarılı hissedirim.	1	5	4,11	,837

Tablo 3'te görülen verilere göre sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin genel iş doyumu ortalaması değeri " $\bar{x} = 3,82$ " olarak bulunmuştur. Bu doğrultuda sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerinin genel olarak iş doyumunun yüksek olduğu söylenebilir. Sınavlı okullarda en yüksek değere (4,40) sahip madde yönetici ve öğretmenlerin iş etiğine yüksek düzeyde önem verdiğini göstermektedir. Katılımcılar arasında iş doyumunu olumsuz yönde en çok etkileyen unsurun, yapılan iş karşısında alınan ücret eksikliği olduğu görülmektedir.

Sorumluluk, bağımsızlık, başarı, sosyal statü, ahlaki değerlerle ilgili yargı içeren maddeler içsel tatminle ilişkilendirilir. Takdir edilme, ücret, yükselme, işletme politikalarının uygulanışı ile ilgili yargılar içeren maddeler ise dışsal tatminle ilişkilendirilmektedir. Maddelere ayrı ayrı bakıldığında sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin içsel tatmin oranının dışsal tatmine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Sınavsız Okullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Ss
1. Çalışma saatlerinde sürekli işimle uğraşmak beni mutlu eder.	1	5	4,02	1,078
2. İşte bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.	1	5	3,48	1,096
3. Duruma göre farklı davranış tarzları gösterebilirim.	1	5	3,96	,851
4. İşim bana çevremde saygınlık sağlar.	1	5	3,70	1,128
5. Yöneticimin yönetim şeklinden memnunum.	1	5	3,48	1,173
6. Yöneticim doğru kararlar verir.	1	5	3,40	1,027
7. İş etiğine uygun olmayan bir görevi yapmam.	1	5	4,52	,902
8. İşimde sürekli kalabilme imkanına sahibim.(Kadrolu çalışabilme)	1	5	3,97	1,242
9. İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahibim.	1	5	4,08	,994
10. İnsanları yönlendirme fırsatına sahibim.	1	5	4,03	,904
11. Bireysel becerilerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanına sahibim.	1	5	4,04	,876
12. İşletme politikalarının uygulanış şeklinden memnunum.	1	5	2,93	1,001
13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.	1	5	1,99	1,135
14. İşimde ilerleme şansım var.	1	5	3,04	1,180
15. İşimde kendi kararlarımı uygulama özgürlüğüm vardır.	1	5	2,98	1,129
16. İşimde kendi yöntemlerimi kullanma fırsatım vardır.	1	5	3,59	1,058
17. Çalışma koşullarım iyidir.	1	5	3,28	1,184

18. İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.	1	5	4,18	,928
19. Yaptığım iş karşılığında takdir ediliyim.	1	5	3,26	1,165
20. Yaptığım işin sonrasında kendimi başarılı hissedirim.	1	5	4,06	,899

Tablo 4’te elde edilen verilere göre sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu ortalaması “ $\bar{x} = 3,69$ ” (sınavlı okul iş doyumu > sınavsız okul iş doyumu) olarak bulunmuştur. Maddelere ayrı ayrı bakıldığında içsel tatmin oranının dışsal tatmine göre burada da daha yüksek olduğu görülmektedir. Sınavsız okullarda da yönetici ve öğretmenlerin en yüksek ortalamaya (4,52) sahip oldukları madde iş etiği ile ilgilidir. Katılımcılar arasında iş doyumunu olumsuz yönde en çok etkileyen unsurun, yapılan iş karşısında alınan ücret eksikliği olduğu görülmektedir. İki lise türünde de iş doyumunu en çok düşüren etkenin gösterilen çaba-alınan ücret arasında dengesizlik olduğu görülmektedir.

Sınavlı ve sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin maddeler bazında ortalamaları genel olarak yakındır. Değerlerin en çok ayrıştığı madde “İşte bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.” Olmuştur. Sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin sınavlı okullardaki yönetici ve öğretmenlere kıyasla (0,16 puan farkla) daha yüksek bağımsız çalışma imkanına sahip oldukları fikrini benimsedikleri görülmektedir.

4.1.2 Sınavlı ve Sınavsız Okullardaki İş Doyumu Farkına İlişkin Bulgular

İkinci alt amaç “Sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumu algıları arasında anlamlı bir farklılık oluşup oluşmadığı” şeklinde belirtilmiştir. İkinci alt amaca dair istatistiksel veriler Tablo.5’te verilmiştir.

Tablo 5. Sınavlı ve Sınavsız Öğrenci Kabul Eden Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Aritmetik Ortalama Değerleri

	Sınavlı Liselerdeki Aritmetik Ort. $\bar{x}$	Sınavsız Liselerdeki Aritmetik Ort. $\bar{x}$
1. Çalışma saatlerinde sürekli işimle uğraşmak beni mutlu eder.	4,06	4,02

2. İşte bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.	3,32	3,48
3. Duruma göre farklı davranış tarzları gösterebilirim.	3,81	3,96
4. İşim bana çevremde saygınlık sağlar.	3,57	3,70
5. Yöneticimin yönetim şeklinden memnunum.	3,46	3,48
6. Yöneticim doğru kararlar verir.	3,39	3,40
7. İş etiğine uygun olmayan bir görevi yapmam.	4,40	4,52
8. İşimde sürekli kalabilme imkanına sahibim.(Kadrolu çalışabilme)	3,96	3,97
9. İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahibim.	4,01	4,08
10. İnsanları yönlendirme fırsatına sahibim.	4,02	4,03
11. Bireysel becerilerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanına sahibim.	4,08	4,04
12. İşletme politikalarının uygulanış şeklinden memnunum.	3,02	2,93
13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.	2,05	1,99
14. İşimde ilerleme şansım var.	2,96	3,04
15. İşimde kendi kararlarımı uygulama özgürlüğüm vardır.	3,04	2,98
16. İşimde kendi yöntemlerimi kullanma fırsatım vardır.	3,47	3,59
17. Çalışma koşullarım iyidir.	3,39	3,28
18. İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.	4,23	4,18
19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilirim.	3,25	3,26
20. Yaptığım işin sonrasında kendimi başarılı hissederim.	4,11	4,06

Tablo 5’te yer alan veriler göz önünde bulundurulduğunda sınavlı ve sınavsız okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin iş doyumu algıları arasında farklılık oluşmaktadır. Sınavlı okulların genel iş doyumu ortalaması 3,82 olarak belirlenmiştir.

Sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu ortalamasının sınavlı okullara kıyasla 0,13 puan daha düşük olduğu görülmektedir (3,69). Okul türleri farklı olmasına rağmen katılımcıların cevap eğilimleri benzer yönde olduğu görülmektedir; madde ortalamaları okul türüne göre değerlendirildiğinde belirgin bir ayrışma görülmemektedir.

4.1.3 Sınavlı ve Sınavsız Okullardaki Değişkenler ile İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Üçüncü alt amaç “Sınavlı ve sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumu algıları arasında; yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, bulundukları okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı fark oluşup oluşmadığı” şeklinde belirtilmiştir.

4.1.3.1 Yaş Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 6’da sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, 7’de ise sınavsız okullarda görev yapanların yaş değişkenine göre iş doyumu ortalamaları ve standart sapmaları gösterilmektedir.

Tablo 6. Sınavlı Okullarda Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

Aritmetik					
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
20-30	31	3,8194	,43678	2,75	4,65
31-40	67	3,5560	,55871	2,00	4,60
41-50	52	3,4712	,49163	2,20	4,70
51+	11	3,5727	,42741	2,95	4,25
Total	161	3,5804	,51787	2,00	4,70

Tablo 7. Sınavsız Okullarda Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

Aritmetik					
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
20-30	40	3,6062	,60914	1,35	4,60
31-40	73	3,5089	,56877	2,00	4,70
41-50	46	3,7413	,53731	1,55	4,65
51+	2	3,6000	,70711	3,10	4,10
Total	161	3,6006	,57435	1,35	4,70

Tablo 6 ve 7’de verilen bilgilere göre öğretmen ve yöneticilerin iş doyumu düzeylerinde, yaş değişkeni göz önünde bulundurulduğunda en yüksek iş doyumuna sahip

olan grubun, sınavlı okullarda görev yapan meslekteki en geç yönetici ve öğretmenlerden oluştuğu gözlemlenmektedir. İş doyumu en düşük olan grup sınavsız okullarda çalışan 41-50 yaş aralığında olan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Tabloda dikkat çeken durumlardan biri de genç yaş gruplarındaki yönetici ve öğretmenlerin sınavlı okullarda daha yüksek iş doyumu elde ettiği görülürken 41 yaş ve üzeri olan gruplarda sınavsız okullarda görev yapanların iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6 ve 7'deki standart sapma ve minimum-maksimum verileri incelendiğinde sınavlı okullarda görev yapanların cevapları ortalamaya daha yakinken sınavsız okullarda kişiler arasındaki fikir ayrılığının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.3.2 Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 8 ve 9'da öğretmen ve yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumu ile ilgili sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 8. Sınavlı Okullarda Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

Aritmetik					
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
Kadın	57	3,5711	,48697	2,20	4,55
Erkek	104	3,5856	,53629	2,00	4,70
Total	161	3,5804	,51787	2,00	4,70

Tablo 9. Sınavsız Okullarda Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

Aritmetik					
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
Kadın	50	3,5910	,68584	1,35	4,70
Erkek	111	3,6050	,51983	2,05	4,65
Total	161	3,6006	,57435	1,35	4,70

Tablo 8 ve 9'da verilen bilgilere göre öğretmen ve yöneticilerin iş doyumu düzeylerinde cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurulduğunda yüksek bir fark görülmemektedir. Erkek ve kadın yönetici veya öğretmenlerin maddelere yakın cevaplar verdikleri görülmektedir. Her iki tablo da incelendiğinde sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hem kadınlarda hem erkeklerde iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkek yönetici ve öğretmenlerin okul türü fark etmeksizin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir.

4.1.3.3 Kıdem Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 10 ve 11’de öğretmen ve yöneticilerin kıdem değişkenine göre iş doyumu ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 10. Sınavlı Okullarda Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

	Aritmetik				
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
1-5 Yıl	30	3,8900	,42475	2,60	4,65
6-10 Yıl	48	3,5323	,52344	2,30	4,60
11-15 Yıl	9	3,7556	,40191	3,35	4,50
16-20 Yıl	48	3,4885	,55113	2,00	4,70
20+ Yıl	26	3,4212	,44298	2,20	4,10
Total	161	3,5804	,51787	2,00	4,70

Tablo 11. Sınavsız Okullarda Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

	Aritmetik				
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
1-5 Yıl	40	3,6050	,60720	1,35	4,60
6-10 Yıl	63	3,5278	,57542	2,00	4,70
11-15 Yıl	6	3,6000	,51575	2,65	3,95
16-20 Yıl	30	3,7250	,49632	2,65	4,65
20+ Yıl	22	3,6318	,63911	1,55	4,25
Total	161	3,6006	,57435	1,35	4,70

Tablo 10 ve 11’deki veriler incelendiğinde en yüksek iş doyumuna sahip grubun mesleğe yeni başlayan yönetici ve öğretmenler olduğu görülmektedir (3,73 ortalama). 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip yönetici ve öğretmenlerin ise en düşük iş doyumuna sahip olduğu gözlemlenmektedir (3,51 ortalama). Kıdem ilerledikçe iş doyumuna ortalamasında genel itibariyle düşüş gözlenmektedir ancak sadece 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan yönetici ve öğretmenlerde bir önceki gruba göre yükseliş gözlemlenmektedir.

Sınavlı okullardaki yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu ilk üç mesleki kıdem grubunda sınavsız okullara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Meslek hayatlarında 16 yıl ve üzeri çalışanların ise iş doyumunu değerleri sınavsız okullarda daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda kıdemli çalışanların sınavsız okullarda işlerinden daha fazla doyum elde ettiği söylenebilir.

4.1.3.4 Medeni Durum Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 12 ve 13'te öğretmen ve yöneticilerin medeni durum değişkenine iş doyumu aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 12. Sınavlı Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

Medeni Durum	N	Aritmetik Ort.	Std. Sapma
Evli	116	3,6017	,54120
Bekar	45	3,5617	,56050

Tablo 13. Sınavsız Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

Medeni Durum	N	Aritmetik Ort.	Std. Sapma
Evli	116	3,6642	,55202
Bekar	45	3,4367	,60410

Tablo 12 ve Tablo 13'teki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerden yaklaşık %72'sinin evli olduğu görülmektedir. Tablodaki 14 maddede evli olan yönetici ve öğretmenlerin bekâr olanlara kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bekar olanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu madde sayısı 5'te kalmıştır. Okul türünün sınavlı veya sınavsız olması medeni durum bağlamında incelendiğinde iş doyumu üzerinde farklı bir etki oluşturmamıştır. İki okul türünde de evli olanların iş doyumu bekar olanlara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Medeni durumu evli olan yönetici ve öğretmenlerin genel itibarıyla ölçek maddelerinde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. En yüksek iş doyumuna sahip grup sınavsız okullardaki evli grup, en düşük olan ise sınavlı okullardaki bekar grup olarak görülmektedir.

4.1.3.5 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 14 ve 15'te öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyumları değerleri gösterilmektedir.

Tablo 14. Sınavlı Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

	Aritmetik				
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
Ön Lisans	1	3,4000	-	3,40	3,40
Lisans	111	3,6347	,49386	2,20	4,70
Y. Lisans	47	3,4777	,54202	2,00	4,50
Doktora	2	3,0750	1,09602	2,30	3,85
Total	161	3,5905	,51787	2,00	4,70

Tablo 15. Sınavsız Okullardaki Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

	Aritmetik				
	N	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
Ön Lisans	2	4,0000	,49497	3,65	4,35
Lisans	113	3,5721	,60085	1,35	4,70
Y. Lisans	46	3,6533	,50689	2,00	4,40
Doktora	-	-	-	-	-
Total	161	3,6006	,57435	1,35	4,70

Tablo 14 ve 15'teki veriler incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin iş doyumları değerleri eğitim düzeyi ile ters orantılı olarak değişim göstermektedir. Öğretmenlik mesleği için lisans seviyesinde diploma gerekmektedir ancak anket yapılan okullarda görev alan ücretli öğretmenler de bulunmaktadır. Araştırmada ön lisans eğitim seviyesi grubu bu öğretmenlerden oluşmaktadır. Bireylerin sahip oldukları bilgi birikimi ve akademik seviye arttıkça, işlerine karşı oluşturdukları beklenti de artmaktadır. Beklentilerin karşılanmaması iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Yönetici ve öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça işlerinden duydukları doyum da aksi yönde değişim göstermektedir. İş doyumları değerlerinde en büyük farkın doktora seviyesine geçildiğinde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir.

İş doyumları en düşük olan grup sınavlı okullarda görev alan doktora seviyesinde eğitim almış yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. İş doyumları ortalaması en yüksek olan grup ön lisans düzeyinde diplomaya sahip olan gruptur.

4.1.3.6 Branş Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 16’da öğretmen ve yöneticilerin branş değişkenine göre iş doyumu algıları gösterilmektedir.

Tablo 16. Branş Değişkenine Göre Ölçek Puan Ortalamaları

	N	Mean	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
İHL Meslek Dersleri	11	3,9000	,48218	2,65	4,50
Biyoloji	11	3,4500	,57619	2,20	4,50
Fizik	16	3,5750	,68872	2,20	4,60
Felsefe	14	3,5286	,66440	2,00	4,45
Matematik	40	3,5975	,46492	2,45	4,65
Tarih	23	3,7457	,51122	2,05	4,55
Arapça	9	3,5611	,54987	2,65	4,25
Edebiyat	55	3,6209	,49774	2,30	4,60
Coğrafya	17	3,2794	,59004	2,00	4,40
Rehberlik (PDR)	8	3,8875	,49767	3,10	4,70
Bilgisayar-Bilişim	6	3,3250	,70480	2,20	4,05
Halkla İlişkiler	1	4,2500	.	4,25	4,25
Adalet	2	3,6500	,14142	3,55	3,75
Din Kültürü	20	3,5950	,43495	2,25	4,10
İngilizce	38	3,5553	,52296	2,30	4,65
Beden Eğitimi	6	3,4833	,49766	2,80	3,95
Muhasebe-Finansman	3	4,0333	,12583	3,90	4,15
Sosyoloji	2	3,7500	,07071	3,70	3,80
Kimya	13	3,7115	,52566	2,85	4,70
Müzik	2	3,7750	,10607	3,70	3,85
Sınıf Öğretmeni	5	3,7100	,32288	3,30	4,20
Almanca	8	3,2813	,97392	1,35	4,15
Teknoloji ve Tasarım	1	3,7500	.	3,75	3,75
Görsel Sanatlar	2	2,6000	1,48492	1,55	3,65
Mobilya ve İç Mekan Tasarımı	2	3,8500	,14142	3,75	3,95
Elektrik	4	3,5625	,33510	3,20	4,00
Makine Teknolojisi	1	3,4500	.	3,45	3,45
Motorlu Araçlar	1	3,6500	.	3,65	3,65
Metal Teknolojisi	1	3,0000	.	3,00	3,00
Total	322	3,5905	,54608	1,35	4,70

Tablo 12’de gösterilen veriler doğrultusunda branş bazında yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu seviyeleri fark göstermektedir. İş doyumu ortalaması en yüksek

olan ilk üç branş sırasıyla Halkla İlişkiler ($\bar{x}=4,25$), Muhasebe ($\bar{x}=4,03$) ve İHL Meslek Dersleri ($\bar{x}=3,90$) olarak belirlenmiştir. İş doyumu en düşük olan üç branş ise Görsel Sanatlar ($\bar{x}=2,60$), Metal Teknolojisi ($\bar{x}=3,00$) ve Coğrafya ($\bar{x}=3,28$) olarak belirlenmiştir. İş doyumu en düşük olan branşların ders işleme sürecinde fazlasıyla materyal gerektiren dersler olduğu fark edilmektedir. Bu doğrultuda, eğitim – öğretim ortamındaki fiziki yetersizliğin yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği söylenebilir.

4.1.3.7 Bulundukları Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 17 ve 18’de öğretmen ve yöneticilerin okullarındaki hizmet süresi değişkenine göre iş doyumu algıları gösterilmektedir.

Tablo 17. Sınavlı Liselerde Bulundukları Okullarındaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

	N	Mean	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
1 Yıldan az	41	3,6305	,59022	2,00	4,65
2-5 Yıl	53	3,6896	,50899	2,20	4,70
6-10 Yıl	44	3,4670	,46505	2,20	4,65
11-20 Yıl	20	3,4750	,47170	2,30	4,25
21+ Yıl	3	3,3333	,36856	3,05	3,75
Total	161	3,5804	,51787	2,00	4,70

Tablo 18. Sınavsız Liselerde Bulundukları Okullarındaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Değerleri

	N	Mean	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
1 Yıldan az	35	3,4786	,69919	1,35	4,45
2-5 Yıl	80	3,6725	,54459	1,55	4,70
6-10 Yıl	40	3,5363	,53349	2,00	4,65
11-20 Yıl	6	3,7833	,25626	3,35	4,15
21+ Yıl	-	-	-	-	-
Total	161	3,6006	,57435	1,35	4,70

Tablo 17 ve 18’deki veriler incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin bulundukları okuldaki hizmet süresi değişkeninin iş doyumu ile doğru veya ters bir orantısı yoktur. Yönetici ve öğretmenlerin bulundukları okullardaki hizmet süreleri iş doyumu üzerinde belirgin fark oluşturmamaktadır. Veriler doğrultusunda iş doyumu en yüksek olan grup

bulunduğu okuldaki hizmet süresi 2-5 yıl arası olan gruptur ($\bar{x}=3,67$). İş doyumu en düşük olan yönetici ve öğretmenler ise bir okulda 21 yıldan fazla görev yapan grup olarak görölmektedir.

Bulundukları okullarda 5 yıl ve daha az süredir görev yapan yönetici ve öğretmenlerde sınavlı liselerde çalışanların iş doyumu değeri daha yüksek çıkmıştır. Bulundukları okuldaki hizmet süresi 6 yıl ve üzeri olduğu durumda ise tam aksine sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumları daha yüksek görölmüştür.



5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve tartışmalara yer verilmiştir.

Çalışan bireylerin iş doyumunu düzeyleri çeşitli değişkenlerden etkilenecek değişir. İş doyumunu etkileyen faktörler genel olarak bireysel ve kurumsal olarak iki grup altında toplanmıştır. Kişinin ihtiyaçları ve işe karşı oluşturduğu beklentiler, yaş, cinsiyet gibi değişkenler iş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri oluşturmaktadır. İşten alınan ücret, terfi şansı, işin yapısı, örgütün işleyiş biçimi ve çalışma şartları ise örgütsel faktörlere örnek gösterilebilir (Örücü vd. 2006:41). Bu çalışmada da yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde “Okul türü, yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri” değişkenlerinin ne kadar etkisi olduğu incelenmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu yükselten maddeler arasında en yüksek değere sahip olan madde iş etiğiyle ilgilidir. Yönetici ve öğretmenlerin iş etiğine karşı tutumları “Etiğe aykırı olan görevi yapmam.” doğrultusundadır. Çetin ve Özcan (2004), çalışmalarında okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemiş ve etik davranışların öğretmenleri iş doyumunu etkilediği sonucuna varmıştır. Çalışmaya göre okul yöneticilerinin etik ve adaletli davranış sergilemesi öğretmenlerin iş doyumunu artırmaktadır. Bu çalışmada da benzer şekilde yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisi görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okul türü değişkeni iş doyumunu üzerinde 0,13 puanlık bir fark oluşturmuştur. Sınavla öğrenci kabul eden liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin iş doyumunu düzeyleri sınavlı okullarda görev yapanlardan daha yüksek saptanmıştır. Okul türüne göre iş doyumunu karşılaştırmaları incelendiğinde Taşdan ve Tiryaki (2008), çalışmalarında özel ve devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu incelemiştir. Çalışmada özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda okul türlerinin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

İş doyumunu ve yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde alanyazında farklı yaklaşımlar, yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar görülmektedir. Herzberg’in çift faktör

kuramına göre iş doyumu ve yaş arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Clark vd. (1996) çalışmalarında iş doyumuyla yaş arasındaki ilişkiyi Herzberg’in kuramını destekleri biçimde bulmuştur. Ancak çalışmada yaşı tek başına iş doyumunu etkilemediği belirtilmiştir. Örneğin yaş ilerledikçe çalışanların ücreti de artacağı için iş doyumunun yükselmesine neden olabileceği belirtilmiştir. Bu çalışmada da iş doyumuyla yaş arasında “U” tipi bir ilişki gözlenmiştir. 20-30 yaş arasında iş doyumu en yüksek belirlenmişken bir sonraki olan 31-40 yaş grubunda iş doyumunda düşüş gözlemlenmiştir. Bir üst grupta (41-50) iş doyumunun tekrar yükseldiği görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen verilerin, Herzberg’in çift faktör kuramındaki “U” tipi yaş-ış doyumu ilişkisine benzer olduğu görülmektedir.

Ülkemizde ve yurt dışında yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeninin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu ve etkisi olmadığı yönünde farklı sonuçlar bulunmuştur. Hulin ve Smith (1994), çalışmalarında kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna varmış ancak bu durumun temel nedeninin tek başına cinsiyet değil de kadın çalışanların yaptıkları işi ve aldıkları ücreti erkek çalışanlarla kıyasladığı için olduğu görülmüştür (Yelboğa, 2007:3). Bu araştırmada ise yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile ilgili bulguları incelendiğinde, cinsiyetin iş doyumu ortalamalarını belirgin şekilde etkilemediği görülmüştür. Erkeklerin iş doyumu ortalaması 3,60 olarak belirlenirken kadınlarda bu değer 3,58 olarak bulunmuştur. Bu değerler ışığında cinsiyet değişkeninin iş doyumu üzerinde önemli bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Yılmaz (2012), araştırmasında 308 ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu incelemiş ve cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun etkilenmediği sonucuna ulaşmıştır. Bu ulaşılan sonuçlar da, çalışmadan çıkarılan “Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu cinsiyet değişkeninden etkilenmemektedir.” yargısını desteklemektedir.

Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu incelendiğinde, bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda kıdem ile iş doyumu arasında doğru veya ters, belirli bir orantı olduğu söylenememektedir. 1-5 yıl arası kıdeme sahip yönetici ve öğretmenler en yüksek iş doyumu ortalamasına sahipken 6-10 yıla geçildiğinde iş doyumu değerlerinde düşüş gözlenmiştir. Bir sonraki grup olan 11-15 yıl kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerde iş doyumu tekrar yükseliş göstermiş ancak 16-20 yılda tekrar iş doyumu ortalamalarında düşüş görülmüştür. Altınkurt ve Yılmaz (2014), çalışmalarında iş doyumu ile kıdem değişkeni arasında bir ilişki bulamamış ve kıdem ile iş doyumu üzerinde bir etkisi olmadığını

belirtmiştir. Bunların aksine Demirtaş (2010), dersane öğretmenleri ile yaptığı çalışmada kıdemin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumu üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur. Daha çok yıl meslek hayatına sahip olan öğretmenlerin işlerinde daha çok doyum yaşadıklarını belirtmiştir.

Çalışmada, yönetici ve öğretmenlerin medeni durumları incelenmiş ve iş doyumu değerleri evlilerde $\bar{x}=3,60$ olarak bulunmuşken bekar çalışanlarda $\bar{x}=3,56$ olarak saptanmıştır. Bu doğrultuda medeni durumu evli olanların iş doyumu ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir ancak medeni durum değişkeni, iş doyumu üzerinde yüksek bir etkiye sahip değildir. Alanyazın incelendiğinde bu çalışmadan elde edilen sonuçlara benzer sonuçlara diğer çalışmalarda da rastlanmıştır. Acar Arasan (2010), çalışmasında akademisyenlerin yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerini çeşitli değişken boyutlarında incelemiş ve katılımcıların medeni durumunun iş doyumu üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim düzeyi değişkeninin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu birçok araştırmada belirtilmiştir. Bu çalışmada da sınavlı ve sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun eğitim düzeyine göre değişiklik gösterdiği gözlemlenmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun düştüğü saptanmıştır. Dağdeviren vd. (2011), çalışmalarında eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde etkisi olduğunu saptamıştır. Yapılan araştırmada lisans mezunlarının, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirtilmiştir. Taşdan ve Tiryaki (2008), özel ve devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu karşılaştırdıkları çalışmada lisansüstü mezunu öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunu olanlara kıyasla daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu belirtmiştir. Bu bakımdan ilgili araştırmalar, eğitim düzeyi değişkeninin iş doyumu üzerindeki etkisi konusunda bu araştırmayla benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu branş bazında incelendiğinde farklılıklar gözlemlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda branş değişkeni ve iş doyumu arasında belirli bir ilişki saptanmamıştır. Bundan dolayı branş bazlı karşılaştırma yapıp değerlendirilememektedir. Benzer şekilde Demirtaş ve Alanoğlu (2015), çalışmalarında iş doyumunun branş değişkeninden etkilenmediğini belirtmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin bulundukları okullardaki hizmet süresi arttıkça, kurumdaki ilk yıldan sonraki gruplarda iş doyumunun gittikçe düştüğü saptanmıştır. Yaş değişkeninde olduğu gibi bu değişken de tek başına düşünülmemelidir. Bağlı olunan kurumda geçirilen vakit arttıkça sahiplenme hissi de artabilir ve bu doğrultuda beklentiler de artar. Yüksek beklenti de iş doyumunun yıllar ilerledikçe azalmasına neden olabilir. Yönetici ve öğretmenlerin okullarındaki hizmet süresi arttıkça saygınlık beklentisi de artacaktır. Bu beklentinin karşılanmaması da iş doyumunun yıldan yıla düşmesine sebep olabilir. Aynı ortamda uzun süre çalışmak, yönetici ve öğretmenlerin tüm düzene alışmalarına; kendinde veya kurumda herhangi bir gelişim beklentisi içinde olmamalarına sebep olabilir. Bu durum da konfor alanında olan kişilerin, rutin dışında bir şey yapmamalarından ötürü iş doyumlarının yıllar geçtikçe düşmesine neden olabilmektedir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesi ile elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Daha sonrasında ulaşılan sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

Araştırma sürecinde elde edilen veriler incelendiğinde sınavlı okullarda göre yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ve sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında yüksek bir fark görülmemiştir. Çalışmaya katılan kişilerin verdiği cevaplar doğrultusunda genel iş doyumu algısının ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir ($\bar{x}=3.59$). Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu seviyesinde demografik değişkenlere göre ne seviyede farklılık olduğunu görmek için yapılan analizlerde; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, branş gibi değişkenlerin iş doyumu üzerinde belirli gruplarda fark oluşturduğu gözlemlenmiştir. Sınavlı okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumları sınavsız okullardaki çalışanlara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Ancak aradaki fark, sınavsız okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin beklediği kadar fazla değildir.

Yaş değişkenine göre iş doyumu incelendiğinde; sınavlı okullarda çalışan, 40 yaş altında olan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumları daha yüksek çıkmıştır. 40 yaş üzerinde ise sınavsız okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu daha yüksek çıkmıştır. Bu doğrultuda meslek hayatının başlarında sınavlı okullarda çalışmanın daha tatmin edici olduğu söylenebilir. 40 yaş altı gruplarda sınavsız okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin işlerinden duydukları doyumu artırmak için beklentileri doğrultusunda iyileştirmeler yapılabilir.

Adams'ın eşitlik kuramında girdi ve çıktı kavramları ve bu kavramların başkalarıyla kıyaslanması önemlidir. Bireylerin işe sundukları çaba, yaş, eğitim düzeyleri gibi değişkenler girdi olarak ifade edilir. Yaptıkları iş sonunda aldıkları ücret, takdir, ödül gibi faktörler ise çıktı olarak ifade edilmektedir (Hasdemir ve Aydoğdu, 2023:1858). Bu çalışmada elde edilen bulgular Adams'ın teorisiyle paralel sonuçlar göstermektedir. İşletme politikalarının uygulanış biçimi ikinci en düşük değeri almıştır. Bu durumda öğretmenlerin okul yöneticilerinin uyguladıkları politikadan memnun olmadığı, okul yöneticilerinin de üst kurum yöneticilerinin politika uygulama biçiminden yüksek seviyede memnuniyet

duymadığı görülmektedir. “İşimde ilerleme şansım var.” Maddesi, ölçekteki diğer maddelere oranla düşük çıkan üçüncü maddedir. Öğretmen ve yöneticiler alanlarında zamanla yükselebilecekleri çok fazla olanağı olmadığını düşünmektedir.

Kıdem değişkeni ve iş doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, sınavlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdemleri yükseldikçe işlerinden elde ettikleri doyum azalmaktadır. Sınavsız okullarda ise bunun aksine kıdemli çalışanların işlerinden duydukları tatmin daha yüksek bulunmuştur. Kıdem değişkeni, dolaylı olarak yaşın ilerlemesi ve maaş beklentisinin artması gibi durumlarla da ilişkilendirilir. Bu durum, gruplar arasındaki iş doyumu düzeyindeki farklılaşma sebebinin nelerden kaynaklı olabileceği konusunda bir araştırma konusu olarak belirlenebilir.

Eğitim düzeyinin iş doyumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, “Yönetici ve öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça işlerinden duydukları haz azalmaktadır.” sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin, akademik birikiminin ve çalışma disiplininin yüksek olduğu düşünülür ve bu da çalışma ortamındaki diğer paydaşlardan da aynı seviyede başarı, azim beklentisi oluşturmalarına sebep olabilir. Eğitim düzeyi yüksek olan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun daha düşük olması bu nedene bağlanabilir.

Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu ve bulundukları okullardaki hizmet süresi incelendiğinde; sınavlı okullarda görev yapanların 5 yıldan az aynı okulda çalıştıkları durumda iş doyumu daha yüksek, sınavsız okullarda ise 6 yıl ve üzeri çalışanların iş doyumu daha yüksek çıkmıştır. Buna göre sınavsız öğrenci kabul eden liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin aynı kurumda daha uzun süre çalışmaktan memnun olduğu, sınavlı okullarda çalışanların ise daha az memnun olduğu söylenebilir.

Bu çalışma ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler ile yapılmıştır. Katılımcıların ortak yorumu, gösterdikleri çaba karşısında elde ettikleri gelirin yetersiz olduğu yönündedir. Bu madde dikkate alındığında yönetici ve öğretmenlerin harcanan emek - elde edilen gelir dengesinin sağlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda ya ücret değişikliğine gidilmeden çalışma saati azaltılmalı; ya da çalışılan saatin karşılığında elde edilen gelir artırılmalıdır. Araştırma sürecinde veriler toplanırken yönetici ve öğretmenlerin fikirleri Likert tipi ölçekle toplanmıştır. İş doyumu konusunda yönetici ve öğretmenlerle gözlem ve görüşme tekniği kullanılarak katılımcıların özgün fikirleri alınabilir. Bu araştırma sınavlı ve sınavsız devlet okullarında görev yapan öğretmen ve

yöneticilerin iş doyumunu konu edinmiştir. Benzer konuda bir çalışma devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenleri karşılaştırmak amacıyla yapılabilir. Öğretmen ve yöneticilere yönelik çalışma hayatlarını ve çalışma ortamlarını iyileştirmek amacıyla iş doyumunu konusunda bilgilendirici seminerler verilebilir.



KAYNAKLAR

- Acar Arasan, B. N. (2010). Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akarsu, B. ve Akarsu, B. (2019). Bilimsel Araştırma Tasarımı. İstanbul: Cinius Yayınları
- Akyüz, Y. (2021). Türk Eğitim Tarihi. Ankara: Pegem Akademi.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Arslan, C. (2022). Ödül Adaleti ve Eşitliği Kuramı Açısından Öğretmenlerin Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 123-134.
- Atila, E. M. ve Özeken, Ö. F. (2015). Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş Sınavı: Fen Bilimleri Öğretmenleri Ne Düşünüyor?. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 124-140.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş H. (2009). “Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18–25.
- Berber, A. & Anılan, B. (2018). Son On Yılda Ortaöğretime Geçiş Sınavlarındaki Fen Bilimleri Alan Soruları İle İlgili Öğretmen Adaylarının Görüşlerinin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 203-224.
- Cemaloğlu, N. (Ed.). (2020). Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Etik. Ankara: Pegem Akademi
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81.
- Çakıoğlu, V., & Ergen, H. (2022). Ortaöğretime Geçiş Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 51-69.
- Çelik, M. (2011). A Theoretical Approach To The Job Satisfaction. *Polish Journal Of Management Studies*, 4(2), 7-14.
- Çevik Kılıç, D. B. (2016). Adams’ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 193-236.

- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.
- Demir, S. B., & Yılmaz, A. T. (2019). En İyisi Bu Mu? Türkiye’de Yeni Ortaöğretime Geçiş Politikasının Velilerin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 164-183.
- Demirbilek, M. (2022). Ortaöğretime Geçişte Alternatif Modeller. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*(53), 133-149.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Dönmez, C. (2005). Atatürk ve Cumhuriyet Döneminde Ortaöğretim. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 255-268.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (03), 115-140.
- Eğinli, A. T. (2010). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Gür, B. S. & Çelik, Z. & Coşkun, İ. (2013). Türkiye’de Ortaöğretimin Geleceği Hiyerarşi mi Eşitlik mi?: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.
- Hasdemir, F. N. & Aydoğdu, E. (2023). Adams’ın Eşitlik Kuramı bağlamında yönetici ve öğretmenlerin kullandıkları stratejiler. *TEBD*, 21(3), 1857-1882.
- House, R. J. & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369–390.
- Işıkkhan, V. (2000). Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 12(1), 38-52.
- Kalsen, C. ve Yiğit-Öztekin, H. (2021). Liselere Geçiş Sisteminin Öğrencileri Özel Okullara Yönlendirip Yönlendirmediğine İlişkin Öğretmen ve Veli Görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 838-852
- Kanan, N., Aksoy, G. ve Akyolcu, N. (1993). Ameliyathane Hemşirelerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Florence Nightingale Journal Of Nursing*, 7(30), 1-9.

- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(25), 119-137.
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2013). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 32(32), 123-139.
- Küçüközkın, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(2), 85-116.
- Ladikli, M. F.& Arslan, H. (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumı. İbn Haldun Çalışmaları Dergisi, 8(2), 139-174.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction?: Organizational Behavior & Human Performance, 4(4), 309–336.
- Mertol, Ş. (1993), Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- [Okul Türleri Ortaöğretim Kurumlarının Amaçları. \(2021\). Erişim adresi https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_12/09162636_Okul_Turleri.pdf](https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_12/09162636_Okul_Turleri.pdf)
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Öner, G. Bahadırtaş, Ş. (2022). Teog'dan Lgs'ye Geçiş Süreci: 8. Sınıf Branş Öğretmenlerinin Deneyimleri. Educational Academic Research(45), 11-23.
- Önsoy, R. (1991). Cumhuriyetten Bugüne İlk ve Ortaöğretimimiz. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt Sayısı; 6, 1-23
- Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 13(1), 39-51.
- Razon, N. (1982). Türkiye'de Ortaöğretim ve Sorunları(1). Eğitim ve Bilim, 7(37).
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Academic Review, 5(1), 55-64.

- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), 142-167.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2010). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim, 33(147), 54-70.
- Taşkın, G., & Aksoy, G. (2018). Öğrencilerin Ve Öğretmenlerinin TEOG Sistemi Görüşleri Işığında Ortaöğretime Geçiş Sisteminden Beklentileri. International Journal Of Active Learning, 3(1), 19-43.
- Tekin, G. & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. Social Sciences Studies Journal. 4(17). 1559-1566
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2013). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 29(29), 155-172.
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr>. Erişim: 22.12.2023
- Türk, E. (Ed.). (2015). Türk Eğitim Sistemi ve Ortaöğretim. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Ocak, 2015
- Watson R (2015) Quantitative research. Nursing Standard. 29(31), 44-48.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 1-18.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62(01), 253-278.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Anadolu Journal of Educational Sciences International (AJESI), 2 (2), 1-14.

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalında “Sınavlı ve Sınavsız Öğrenci Kabul Eden Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumunun İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Bu araştırmanın amacı, sınavlı ve sınavsız öğrenci alan kamu ortaöğretim kurumlarında görevli yöneticilerin ve öğretmenlerin iş doyumunu saptamaktır. Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğretmenlerle ilgili kişisel bilgiler; ikinci bölümde, iş doyumunu ile ilgili maddeler bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşması sizlerin ifadelere dikkatli ve içtenlikle verebileceğiniz yanıtlara bağlıdır. Araştırmanın kullanılacak veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak ve özel olarak herhangi bir kişi ya da kurum ile paylaşılmayacaktır. Araştırmadan elde edilecek veriler toplu olarak değerlendireceğinden veri toplama aracı olan anket formuna isim yazılmasına gerek yoktur. Ankete katılmayı kabul ettiğiniz ve tüm soruları cevaplayarak zaman ayırdığınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Abdussamet KAVAK

Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: () 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri
3. Medeni durum: () Evli () Bekar
4. Eğitim düzeyiniz: () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
5. Branşınız:
6. Mesleki kıdeminiz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 Yıl () 16-20 () 21 yıl ve üstü
7. Bulunduğunuz okuldaki hizmet süreniz: () 1 yıldan az () 2-5 yıl () 6 – 10 yıl
() 11-20 yıl () 21 yıl ve üstü

EK-2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen ölçekte 20 madde ile görev yaptığınız okuldaki iş doyumunuzun ölçülmesi hedeflenmektedir.

Şimdiki işimde;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalışma saatlerinde sürekli işimle uğraşmak beni mutlu eder.					
2. İşte bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.					
3. Duruma göre farklı davranış tarzları gösterebilirim.					
4. İşim bana çevremde saygınlık sağlar.					
5. Yöneticimin yönetim şeklinden memnunum.					
6. Yöneticim doğru kararlar verir.					
7. İş etiğine uygun olmayan bir görevi yapmam.					
8. İşimde sürekli kalabilme imkanına sahibim.(Kadrolu çalışabilme)					
9. İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahibim.					
10. İnsanları yönlendirme fırsatına sahibim.					
11. Bireysel becerilerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanına sahibim.					
12. İşletme politikalarının uygulanış şeklinden memnunum.					
13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.					
14. İşimde ilerleme şansım var.					
15. İşimde kendi kararlarımı uygulama özgürlüğüm vardır.					
16. İşimde kendi yöntemlerimi kullanma fırsatım vardır.					
17. Çalışma koşullarım iyidir.					
18. İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir.					
19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilirim.					
20. Yaptığım işin sonrasında kendimi başarılı hissederim.					

EK-3 Anket Kullanım İzni:



Department of Psychology

Vocational Psychology Research

Home Instruments Theory of Work Adjustment Books/Monographs

Home > node > (MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire

(MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire

VPR no longer sells the MSQ questionnaires. All forms are available under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#). This license allows the instrument to be used for research or clinical work free of charge and without written consent, provided that you acknowledge Vocational Psychology Research, University of Minnesota, as the source of the material in your reproduced materials (printed or electronic). This license does not allow commercial use or reproduction for sale. The MSQ may be used without cost, however, for employee surveys provided that the survey is implemented within an organization and that no charges are made for its use.

VPR and the University of Minnesota do not offer scoring for the MSQ and cannot answer questions about its administration or scoring. Directions for scoring the MSQ are in its manual.

EK-4 Araştırma Uygulama İzin Talebi:



T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-40456018-44-47611014
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talebi
(Abdussamet KAVAK)

11.04.2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Dicle Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 04/04/2022 tarihli ve 262319 yazıları.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21.01.2020 tarihli ve 1563890 sayılı Araştırma Uygulama İzinleri 2020/2 Nolu Genelgesi.

Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı 20952021 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Abdussamet KAVAK'ın "**Sınavlı ve Sınavsız Öğrenci Kabul Eden Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumunun İncelenmesi**" konulu anketi ilimiz merkez ve ilçelerde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan idareci ve öğretmenlere yönelik düzenlemek istediğine dair yazı ve anket formu ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu anket çalışmasını, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, taraf olunan uluslararası anlaşmalar ve sözleşmeler başta olmak üzere, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun ile yürürlükte olan tüm yasal düzenlemeler ve Türk Millî Eğitiminin genel ve özel amaçlarına uygun olacak şekilde, ilgi (b) Genelge doğrultusunda, denetimi okul idaresinde olmak üzere, okul faaliyetlerini aksatmadan ve gönüllülük esasına göre yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet ÇİN
Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR

Mahmut KURTARAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Gap Mah.2502 Sok.No:10 B/Blok Kat:2 BATMAN

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Nurullah KARDAŞ-Teknisyen

Unvan : Teknisyen

Faks:4882807278

İnternet Adresi: batmanmem@meb.gov.tr

Telefon No : 0 (488) 280 72 25

E-Posta: sinavhizmetleri72@meb.gov.tr

İletişim Adresi: mebus@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 282d-2877-30a5-9ce2-6668 kodu ile teyit edilebilir.



EK-5 Etik Kurul Onayı Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 09/03/2022-246499



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği



Sayı : E-14679147-663.05-246499
Konu : İnceleme (Projenin Değerlendirilmesi)

09/03/2022

Sayın ABDUSSAMET KAVAK

"Sınavlı ve Sınavsız Öğrenci Kabul Eden Liselerde Görev Yapan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin İş Doyumunun İncelenmesi" başlıklı çalışmanız Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Çalışma ve Yayın Etiği Yönergesi uyarınca Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı tarafından değerlendirilmiş olup söz konusu çalışmanın bilimsel etik açısından uygun olduğuna ilişkin Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı kararı Üniversitemiz Rektörlük Makamının 08.03.2022 tarih ve 244962 sayılı Olur'u ile uygun görülmüştür.

Bilgilerini rica ederim.

Av. Rengin AVCI
Hukuk Müşaviri V.

Ek: İlgili Belgeler(1 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSA80Z3C2J Pin Kodu :08052

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5539&cD=BSA80Z3C2J&cS=246499>

Adres:Dicle Üniversitesi Rektörlüğü, 21280-Diyarbakır

Telefon:+90 412 241 10 00 Faks:+90 412 241 10 56

e-Posta:gensek@dicle.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.dicle.edu.tr

Kep Adresi: dicleuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Erkan Seyrek

Unvanı: Büro Personeli



Tel No: 2237

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.