

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

Firdevs GÜVENCİ

Menemen Erdiñ-Ahmet Cengiz Mesleki Eğitim Merkezi, İzmir / Türkiye,
firdevs89firdevs@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4869-5668

Doç. Dr. Adil ÇORUK*

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Çanakkale / Türkiye,
adilcoruk@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5858-0317

Öz

Araştırmanın amacı İzmir ilinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenerek değerlendirilmesidir. Bu araştırma, İzmir ilinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan 177 öğretmenin sosyo-demografik özelliklerini, iş doyumlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmış nicel bir çalışmadır. Araştırmada Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenleri, ikinci bölümde iş doyumunu ölçmeye yönelik 32 soru bulunmaktadır. Araştırmanın istatistiksel analizinde SPSS.23 paket programı kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır. İki gruplu karşılaştırmalarda bağımsız gruplar için *t* testi, ikiden fazla olan gruplardaki karşılaştırmalar için ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. One-Way ANOVA testlerinde

* Sorumlu Yazar. Tel: +90 286 217 47 63

© 2020. Kalem Eğitim ve Sağlık Hizmetleri Vakfı. Bütün Hakları Saklıdır. ISSN: 2146-5606, e-ISSN: 2687-6574.

gruplar arasındaki farklılığın kaynağını bulmak için Post Hoc testlerinden birisi olan Tukey Testi'nden yararlanılmıştır. Araştırmada hata payı $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunun yaş, medeni durum ve mezun oldukları okul türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ama cinsiyet ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenlerinde oluşan farklılığın ise anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen; Mesleki eğitim; Mesleki eğitim merkezi; İş doyumunu; İş doyumunu ölçeği.

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

Abstract

The purpose of this study is to investigate the opinions of teachers teaching in vocational training centers in İzmir province regarding their job satisfaction depending on various factors. This is a quantitative research consisting of 177 teachers working in vocational education centers in İzmir province at 2017-2018 academic year in order to define their job satisfaction and socio-demographic features. In this study 'Job Satisfaction Scale', which was developed by Çetinkanat (1995), was applied. Data collection tool consisted of two parts. The first part included gender, age, marital status, graduated school type, teaching experience variables while in the second part, there were 32 questions for measuring satisfaction. SPSS.23 package program was used for statistical analysis of the study. Since the data indicated normal distribution, parametric tests were used. For two-group comparisons, *t* test was used for independent groups and one-way analysis of variance was used for comparisons in more than two groups. Turkey Test, which is one of the Post Hoc tests, was used to find the source of the difference between the groups in One-Way Anova tests. The error margin was accepted as $p < 0.05$ in this research. As a result of the analyzes, it was found that; age, marital status and graduated school type have not been constituted significant difference in teachers' job satisfaction. However, it was found that the difference in the gender variable and the years of service in teaching variable were significant.

Keywords: Teacher; Vocational training; Vocational training center; Job satisfaction; Job satisfaction scale.

Extended Summary

It is important for the education system of the country that the teachers carrying the responsibility of raising the individuals who are beneficial to the society, continue their jobs happily and healthy. Ensuring and increasing the job satisfaction of the teachers are important in terms of achieving more qualified manpower of the individuals coming out of the education system and producing more productive outputs as a means of production of this manpower. Job satisfaction is the general attitude of employees towards their jobs which can be positive or negative.

Vocational training centers train intermediate staff directly to the sector. Students who attend these institutions do not have much academic anxiety. When students study in these institutions, they continue their work with master-apprentice relationship. Teachers working in vocational education centers are masters and experts for individuals. For this reason, if the job satisfaction of teachers working in these institutions is high, the benefit to the students may increase.

Purpose

The purpose of this study is to investigate the opinions of teachers teaching in vocational training centers in İzmir province regarding their job satisfaction depending on various factors. This is a quantitative research consisting of 177 teachers working in vocational education centers in İzmir province at 2017-2018 academic year in order to define their job satisfaction and socio-demographic features.

Method

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

The questionnaire was applied to 177 teachers teaching in vocational training centers in İzmir province and towns around. The collected data was

analyzed with the help of SPSS.23 programme and $p < 0.05$ was taken as a basis as the test of significance between groups. In the study, frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample *t* Test and One-Way ANOVA were employed for data analysis process. Besides, Tukey Test from Post Hoc category was also employed so as to determine the difference of the emergent source. The teachers' responds for the questions regarding job satisfaction were designed as sub dimensions and the relationships between sub dimensions were analyzed with the help of Pearson Correlation Coefficient.

Results

The results of the job satisfaction analysis indicated that there is no statistically significant difference between teachers' job satisfaction and their age, marital status and graduated school type. However, a statistically significant difference was found between teachers' job satisfaction with gender and years of experience variable. With regard to gender variable, management style, improvement and promotion opportunities, salary and staff sub dimensions all indicated a statistically significant difference, and this difference was for the benefit of teachers. Regarding the variable of experience years of teachers; management style, improvement and promotion opportunities, physical environment sub dimensions indicated a statistically significant difference, and the difference was for the benefit of teachers whose teaching experience was 5 years or less.

Discussion

In terms of gender, teachers' job satisfaction levels differ significantly in favor of female teachers. This may be because the teaching profession is more attractive for women. However, some researchers (Avşaroğlu, Deniz and Kahraman, 2005; Ayan, Karakuş and Kocacık, 2009; Taşdan and Tiryaki, 2008) have found that teachers' job satisfaction levels do not differ according to their gender.

Job satisfaction levels of teachers do not differ significantly in terms of age variable. The age range of the teachers working in vocational training centers is between 41-50. Teachers who have reached professional satisfaction may generally prefer these institutions.

There is no significant relationship between marital status variable and job satisfaction. In this study, no significant difference was found in terms of the marital status variable. However, it is seen that married teachers have more

job satisfaction than single teachers. This may be due to the reflection of married employees in the work of happiness in the family (Bostancıoğlu, 2008; Güner, 2007; Telman and Ünsal, 2004).

When the years of service in teaching variable is examined, it is seen that there is a significant difference in terms of management style, development and promotion possibilities and physical environment sub-dimensions. There is no significant difference in terms of working environment, co-workers and wage and personnel sub-dimensions. When analyzed in general terms, the years of service in teaching variable show a significant difference in terms of job satisfaction. In most of the studies conducted to explain the relationship between years of service in teaching and job satisfaction, it was determined that the working time of the employee in the organization and job satisfaction were closely related. It has been revealed that job satisfaction increases as the years of service in teaching increase (Güner, 2007; Şen, 2008).

Conclusion

In conclusion, when job satisfaction and six sub-dimensions were examined in terms of gender, age, marital status, type of school they graduated and years of service in teaching; gender and the years of service in teaching affected job satisfaction and other variables did not affect job satisfaction.

Giriş

Eğitim, kişilerde toplumsal düzene uygun davranışların geliştirilmesini amaçlar. Topluma faydalı bireyler yetiştirme sorumluluğunu üzerinde taşıyan öğretmenlerin mesleklerini mutlu ve sağlıklı bir şekilde devam ettirmeleri ülkenin eğitim sistemi için oldukça önemlidir. Topluma yararlı bireyler yetiştirme bağlamında mesleki eğitimin rolü her geçen gün artmaktadır. Mesleki eğitimi hem yaygın hem de örgün eğitim kurumları içerisinde verilen bir eğitim şeklidir. Özellikle örgün eğitim kapsamında verilen mesleki eğitimde son yıllarda önemli gelişmeler ortaya çıkmıştır. Örgün eğitimde verilen mesleki eğitimi Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi programları ile birlikte Mesleki eğitim merkezlerinde gerçekleştirilmektedir. Mesleki eğitim merkezleri eski ismiyle çıraklık eğitim merkezi olarak adlandırılan eğitim kurumlarıdır ve temel eğitimi tamamladıktan sonra akademik bir lise eğitimine devam etmek yerine, becerileri doğrultusunda mesleki eğitim almak isteyen öğrencilerin devam ettiği ortaöğretim kurumlarıdır. Bu merkezlerde çıraklık ve kalıfalık eğitimlerinin yanı sıra usta öğreticilik ve meslek kursları da düzenlenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Türkiye’de mesleki eğitim merkezleri kalifiye eleman yetiştirilmesi için önemli bir konuma sahiptir. Birçok sektörde iyi eğitim almış çıraklara, kalfalara ve ustalara ihtiyaç vardır. Mesleki eğitim merkezleri; işsizliğin her geçen gün fazlaştığı, meslek sahibi olmanın zorlaştığı bu dönemlerde, bireylerin erken yaşta meslek sahibi olup tecrübeli birer eleman olabilmelerini sağlamaktadır. Lise seviyesinde mesleki eğitim merkezlerine başlayan öğrenciler kısa dönemde hem eğitim alarak hem de mesleki donanıma sahip olarak hayata atılmaktadırlar. Bu öğrencilerin sektörde başarılı, verimli ve kalifiye eleman olabilmelerinde öğretmen faktörü önemlidir. Çünkü eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktör öğretmendir (Küçüktepe, 2013; Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Bu çalışmada eğitim sistemindeki müfredatı diğer okullardan oldukça farklı olan ve içerisinde yirmi yedi alan ve bu alanlara ait yüz kırk daldaki eğitim veren mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kurumlara devam eden öğrenciler haftada bir gün okula devam ederken diğer günler işletmelerde beceri eğitimi dersi adı altında staj yapmaktadırlar. Bu yüzden bu eğitim kurumları, akademik kariyer düşünmeyen veya herhangi bir liseye yerleşemeyen öğrencilerin seçebileceği kurumlardır. Mesleki eğitim merkezlerinde okuyan öğrencilerin ülke geleceğine katkısı düşünüldüğünde onları yetiştiren öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması beklenilmektedir. Çünkü iş doyumunu yüksek olan öğretmenler, eğitim öğretim yaşamları süresince daha verimli ve aktif olabilirler. Ayrıca öğrencilerine hem akademik hem sosyal açıdan iyi bir eğitim sunabilirler. Yapılan bu çalışma ile mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının hangi değişkenlere bağlı olduğu incelenerek, bu tip okullara yönelik geliştirilecek politikalara kaynak olacağı ve alana katkı getirecek önemli bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

Mesleki Eğitim Merkezi

Meslek; toplumsal yapının gerektirdiği koşulları yerine getirmek için bireylerin ilgi ve yeteneklerini ortaya koydukları, toplumun beklentilerini karşılamak için sorumluluklarını yerine getirdikleri işgücü olarak tanımlanabilir (Erden, 2001). Mesleki eğitim merkezi; “3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu’na göre Çıraklık Eğitim Merkezi olarak kurulan fakat 2001 yılında çıkarılan 4702 Sayılı Kanun ile ismi Mesleki Eğitim Merkezi olarak değiştirilen, çırakların teorik eğitimlerini yaptıkları merkezdir.” (MEB, 2001). Okul ve iş hayatının beraber yürütüldüğü mesleki eğitim şekli çıraklık

eğitimidir. Çıraklık eğitimi ilköğretimi tamamlamış öğrencilerin mesleğe yönelmelerini sağlamaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1996). Öğrenciler böylelikle mesleğe yönelik uygulama yapma imkânı da bularak mesleğe atılma yoluna girmektedirler.

Çıraklık eğitimi ve mesleki eğitim uygulamaları ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına göre bireylerin işe hazırlanma süreci olan mesleki eğitim, farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Mesleki ve teknik eğitim, bireylere mesleklerinin gerektirdiği kabiliyetleri kazandırabilmek için toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik verilen eğitimleri kapsar (Akyüz, 1998). Mesleki eğitim sisteminin amacı, sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak yeteneklere sahip, kalifiye insangücü yetiştirebilmektir. Mesleki eğitim sistemi çalışanları, sektörün geçmişini inceleyerek gelecekteki insangücünü yetiştirmeyi planlamaktadır (Akyüz, 1998). Bu nedenle mesleki eğitimde görev yapan çalışanlar ülkelerin mesleki eğitimlerinin gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

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

İş Doymu

Çalışma ortamlarında birleylelerin yapmış oldukları işten dolayı mutlu olmaları, yaptıkları işi severek ve isteyerek yapmaları yapılan işin kalitesini de etkileyecektir. Bu nedenle iş doymu kavramı çalışma yaşamında üzerinde önemle durulan ve yöneticilerin de özellikle arzuladıkları kavramlardan birisi hâline gelmiştir. İş doymu ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Genel anlamda iş doymu bir bireyin yaptığı işin, olumlu veya memnuniyet verici bir duygu olarak sonuçlanması (Çetinkanat, 2000); çalışanların işlerine karşı geliştirmiş oldukları pozitif veya negatif olabilen genel tutumları (Erdoğan, 1996); kişinin işine karşı olan tutumu (Silah, 2005) şeklinde tanımlanmıştır.

İş doymu kavramı eğitim kurumları açısından da üzerinde durulması gereken önemli kavramlardan birisidir. Çünkü eğitimin kalitesi öğretmenin

kalitesiyle yakından ilişkilidir. Bu kaliteyi arttıran önemli unsurlardan birisi de işinden doyum sağlayan öğretmenlerle mümkündür. Çünkü eğitim sisteminin en önemli öğelerinden birisi öğretmenlerdir. Öğretmenlik hem zihinsel olarak hem de fiziksel olarak sağlıklı ve dinç olmayı gerektirir. Öğretmenin insan yaşamı üzerindeki etkisi, her dönemde vurgulanmıştır. Öğretmenlerin okulda verimli olup öğrencileri için performanslarının iyi olması eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi için önemli rol oynar (Günbayı ve Tokel, 2012). İş doyumuna ulaşan öğretmenlerin verimliliği artmaktadır. Öğretmenlerin verimli bir eğitim sunmamasının nedenlerinden biri iş doyumlarının düşük olmasıdır. Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması onların öğrencilerini akademik, sosyal ve kişisel açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar (Mumcu, 2014).

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

İş Doyumu Alt Boyutları

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

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

Çalışma olanakları. Yapılan işin örgütte verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve öğrenmenin sağlanması için gerekli ekipman, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla; sosyal imkânlar (kantin, yemekhane, spor ve dinlenme) ile ulaşım gibi temel ihtiyaçları karşılayabilecek koşulların yeterliliği çalışma olanaklarının kapsamındadır (Çetinkanat, 2000). Çalışma şartlarının yetersiz olması işgörenin iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Yılmaz, 2014).

Gelişme ve yükselme olanakları. Örgütte işgörenin yeteneklerini kullanabilmesi ve geliştirebilmesi, işini isteyerek yapması ve işinde yükselme isteği gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gelişme ve yükselme olanakları kapsamındadır (Çetinkanat, 2000). Yükselme imkânı olmayan öğretmenlerin iş doyumunda azalma gözlemlenebilir (Eren, 2001).

İş arkadaşları. İşgörenlerin çalışma takımlarının yapısı veya çevresi iş doyumunda önemli faktörlerden biridir. Samimi, takım arkadaşlarını destekleyen çalışanların iş doyumları orta düzeydedir. Birbirlerine yardımcı olan, destekleyen, ekip çalışması içinde olan işgörenlerin oluşturduğu ortamda iş doyumunu olumlu yönde etkilenmektedir. İş arkadaşları ile uyum içinde olan işgörenler işlerini sevmeseler bile mutlu olurlar ve yaptıkları işlerden zevk alarak işlerini yerine getirirler (Kırel ve Özkalp, 2010).

Fiziksel ortam. Fiziksel koşulların yetersiz olması, çalışanlar için tehlike arz etmesi iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İyi çalışma imkânı olan örgütler hem çalışanın temel ihtiyaçları açısından hem de işini verimli bir şekilde yapması açısından önem taşımaktadır (Erdoğan, 1996).

Ücret ve personel. Örgütte yapılan iş karşılığında elde edilen ücret ile işin yapılabilmesinde gerekli memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yeterliliğidir (Çetinkanat, 2000). Ücret, işgörenin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve yaşadığı toplumda saygın bir rolü olmasında etkilidir (Keser, 2009).

Mesleki eğitim merkezlerinde okuyan öğrencilerin ülke geleceğine katkısı düşünüldüğünde onları yetiştiren öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması beklenilmektedir. Çünkü iş doyumunu yüksek olan öğretmenler, eğitim öğretim yaşamları süresince daha verimli ve aktif olabilirler. Bu araştırmanın amacı mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmada mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin ne düzeyde olduğu ve bu görüşlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenlerine göre değişip değişmediği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada, İzmir ilinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde çalışan

öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle araştırmada betimsel model kullanılmıştır. Betimsel araştırmalarda araştırmaya konu olan birey, nesne, olay kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmemektedir (Karasar, 2009). Betimsel model, eğitim araştırmalarında sıklıkla kullanılmakta ve geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli biçimde tanımlamayı amaçlamaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında İzmir ili ve ilçelerinde bulunan mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise öğretmen sayısı dikkate alınarak kurumda çalışan öğretmen sayısı fazla olan mesleki eğitim merkezleri olacak şekilde İzmir İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden alınan izinler doğrultusunda belirlenen mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan 224 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerden 177 öğretmen gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın sürdürülebilmesi için İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırmanın yapılacağı ilçelerdeki okullardan gerekli izinler alınmıştır. Bu okullar Bornova, Menemen, Karabağlar, Çiğli, Ödemiş, Torbalı ve Seferihisar ilçelerinde bulunmaktadır.

Tablo 1. Örneklemdeki Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımları

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

Öğretmenlerin okullara göre dağılımı, dağıtılan ve cevaplanan veri toplama aracı sayıları, veri toplama aracı dönüş yüzdeleri, değerlendirmeye alınan veri sayısı ve değerlendirmeye alınan veri toplama aracı yüzdesi Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 2’de ise örneklem grubunun demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde hesapları yapılarak elde edilen veriler yer almaktadır.

Tablo 2. Örneklem Demografik Özellikleri

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	85	48.00
	Erkek	92	52.00
Yaş	30 ve daha az	18	10.20
	31-40	54	30.50
	41-50	70	39.50
	51 ve daha üzeri	35	19.80
Medeni Durum	Evli	145	81.90
	Bekar	32	18.10
Mezun Olduğu Okul Türü	Eğitim Ens./Eğitim Yüksekokulu	26	14.70
	Teknik Eğitim Fakültesi	67	37.90
	Eğitim Fakültesi	61	34.50
	Diğerleri	23	13.00
Öğretmenlikteki Toplam Hizmet Yılı	5 yıl ve daha az	22	12.40
	6-10 yıl	29	16.40
	11-15 yıl	20	11.30
	16-20 yıl	43	24.30
	21 yıl ve daha üzeri	63	35.60
Toplam		177	100.00

Araştırmanın örneklem grubunun özelliklerinin yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin çoğunluğunun erkek öğretmenlerden oluştuğu (%52) görülmektedir. Mesleki eğitim merkezlerini ağırlıklı olarak evli öğretmenlerin (%81.9) tercih ettiği, özellikle orta yaş grubunda (31-50) olan öğretmenlerin yoğunlukta olduğu (%70) ve teknik eğitim fakültesi mezunlarının da alanları gereği daha fazla bu kurumları tercih ettiği (%37.9) görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla iki bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. İlk bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde iş doyumunu ile ilgili verilerin toplandığı 32 maddeden oluşan Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları, alt boyutlarında yer alan soru numaraları, madde sayıları ve Cronbach Alfa güvenilirlik

değerleri Tablo 3’te verilmiştir. Ölçekle ilgili geçerlik çalışması kapsamında uzman görüşü alınmış ve sonrasında ön test-son test uygulaması yapılmıştır. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizleri sonucu ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.92 olarak tespit edilmiştir. Ölçek sıklıkla kullanılan bir ölçek olduğundan bu çalışmada ayrıca bir geçerlik çalışması yapma yoluna gidilmemiştir (Çetinkanat, 2000).

Tablo 3. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Ölçek Maddesi	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Yönetim Biçemi	19,23,14,18,11,13,6,22,29,27	10	.8877
Çalışma Olanakları	30,32,31,25,26,24	6	.6678
Gelişme ve Yükselme Olanakları	28,8,5,4,1	5	.7820
İş Arkadaşları	9,12,15,16,17,20,21	7	.6836
Fiziksel Ortam	2,3	2	.7841
Ücret ve Personel	7,10	2	.5759

Veri Toplanması ve Analizi

Öğretmenlerin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, mezun oldukları okul türüne ve öğretmenlikteki hizmet yılına göre görüş farklılıklarını bulabilmek için bireylerin demografik verileri frekans analizi ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin verdiği cevaplar doğrultusunda SPSS 23.0 paket programı kullanılarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için normallik testi yapılmıştır. Köklü ve arkadaşlarına (2006) göre ortalama, mod ve medyan değerleri birbirine yakın olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Ayrıca verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, bu değerlerin -2 ile +2 aralığında olması verilerin normal dağılımını göstermektedir (George ve Mallery, 2006). Bu araştırmada da verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 aralığında olduğundan veriler normal dağılım göstermektedir. Normal dağılım sonucunda analizlerde parametrik testler uygulanmıştır. Ölçek puanları ile katılımcıların demografik verilerindeki gruplar arasında farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız gruplar için *t* Testi ve One-Way ANOVA testleri kullanılmıştır. Gruplar arasında farkın olduğu durumlarda, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit eden istatistik post-hoc olarak bilinmektedir (Köklü ve ark., 2006). Bu çalışmada anlamlı farklılığın hangi değişkenler arasında olduğu analiz edilirken Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi kullanılmıştır. Grupların karşılaştırılmasında anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, istatistiksel çözümler sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır.

Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek için bağımsız gruplar için *t* Testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	Levene Testi		<i>t</i> Testi		
					F	<i>p</i>	Sd	<i>t</i>	<i>p</i>
Yönetim Bıçemi	Kadın	85	3.09	0.50	0.06	0.47	175	3.45	0.00*
	Erkek	92	2.81	0.56					
Çalışma Olanakları	Kadın	85	2.45	0.66	0.39	0.53	175	-0.35	0.72
	Erkek	92	2.48	0.61					
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Kadın	85	2.97	0.61	1.31	0.25	175	2.55	0.01*
	Erkek	92	2.74	0.56					
İş Arkadaşları	Kadın	85	3.12	0.40	0.33	0.56	175	1.76	0.07
	Erkek	92	3.01	0.44					
Fiziksel Ortam	Kadın	85	2.75	0.85	2.04	0.16	175	0.60	0.54
	Erkek	92	2.68	0.76					
Ücret ve Personel	Kadın	85	2.81	0.63	0.73	0.39	175	2.44	0.01*
	Erkek	92	2.58	0.62					
Ölçeğin Tümü	Kadın	85	2.92	0.43	0.06	0.81	175	2.43	0.01*
	Erkek	92	2.76	0.43					

* $p < 0.05$

Tablo 4’e göre cinsiyet değişkeni açısından mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde; yönetim bıçemi [$t_{(175)}=3.45, p < 0.05$], gelişme ve yükselme olanakları [$t_{(175)}=2.55, p < 0.05$] ile ücret ve personel [$t_{(175)}=2.44, p < 0.05$] alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ve bu farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Çalışma olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. İş doyumunu düzeyleri açısından, kadın öğretmenlerin görüşlerinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin tümü incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarının kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(175)}=2.43, p < 0.05$).

Yaş Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya

koyabilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Yaş	n	\bar{X}		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetim Bıçımı	30 ve altı	18	3.11	Gruplar arası	1.40	3	0.46	1.56	0.20
	31-40	54	2.90	Grup içi	51.79	173	0.29		
	41-50	70	3.00	Toplam	53.29	176			
	51 ve üstü	35	2.82						
	Toplam	177	2.95					Levene (F=0.77, p=0.51)	
Çalışma Olanakları	30 ve altı	18	2.57	Gruplar arası	1.86	3	0.62	1.53	0.21
	31-40	54	2.32	Grup içi	69.73	173	0.40		
	41-50	70	2.54	Toplam	71.59	176			
	51 ve üstü	35	2.51						
	Toplam	177	2.47					Levene (F=1.48, p=0.22)	
Gelişme ve Yükselme Olanakları	30 ve altı	18	2.81	Gruplar arası	0.29	3	0.09	0.26	0.85
	31-40	54	2.91	Grup içi	62.39	173	0.36		
	41-50	70	2.85	Toplam	62.67	176			
	51 ve üstü	35	2.80						
	Toplam	177	2.85					Levene (F=1.78, p=0.15)	
İş Arkadaşları	30 ve altı	18	3.21	Gruplar arası	1.29	3	0.43	2.37	0.07
	31-40	54	2.97	Grup içi	31.28	173	0.18		
	41-50	70	3.13	Toplam	32.57	176			
	51 ve üstü	35	3.02						
	Toplam	177	3.07					Levene (F=2.01, p=0.11)	
Fiziksel Ortam	30 ve altı	18	2.69	Gruplar arası	1.02	3	0.34	0.51	0.67
	31-40	54	2.64	Grup içi	114.38	173	0.66		
	41-50	70	2.72	Toplam	115.40	176			
	51 ve üstü	35	2.86						
	Toplam	177	2.72					Levene (F=3.56, p=0.02*)	
Ücret ve Personel	30 ve altı	18	3.00	Gruplar arası	2.36	3	0.78	1.98	0.12
	31-40	54	2.61	Grup içi	68.71	173	0.39		
	41-50	70	2.73	Toplam	71.079	176			
	51 ve üstü	35	2.61						
	Toplam	177	2.70					Levene (F=0.52, p=0.67)	
Ölçeğin Tümü	30 ve altı	18	2.95	Gruplar arası	0.71	3	0.23	1.22	0.30
	31-40	54	2.77	Grup içi	33.57	173	0.29		
	41-50	70	2.89	Toplam	34.28	176			
	51 ve üstü	35	2.79						
	Toplam	177	2.84					Levene (F=1.87, p=0.14)	

Tablo 5’e göre yaş değişkeni açısından mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde, iş doyumları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($F_{(3-173)}=1.22$, $p>0.05$). Veri toplama aracını yanıtlayan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri, yaşa göre farklılaşmamaktadır.

Medeni Durum Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumları ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek amacıyla bağımsız gruplar için *t* Testi uygulanmıştır. Yapılan

analiz sonuçlarına Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Medeni Durum	N	\bar{X}	ss	Levene Testi		t Testi		
					F	p	sd	t	p
Yönetim Bıçemi	Evli	145	2.93	0.55	0.03	0.85	175	-0.78	0.43
	Bekar	32	3.01	0.52					
Çalışma Olanakları	Evli	145	2.47	0.63	0.20	0.66	175	0.27	0.78
	Bekar	32	2.44	0.65					
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Evli	145	2.86	0.59	0.07	0.79	175	0.69	0.49
	Bekar	32	2.78	0.60					
İş Arkadaşları	Evli	145	3.07	0.42	1.01	0.32	175	0.45	0.65
	Bekar	32	3.03	0.46					
Fiziksel Ortam	Evli	145	2.77	0.82	1.52	0.22	175	1.83	0.07
	Bekar	32	2.48	0.68					
Ücret ve Personel	Evli	145	2.68	0.64	0.34	0.26	175	-0.51	0.61
	Bekar	32	2.75	0.58					
Ölçeğin Tümü	Evli	145	2.84	0.44	0.03	0.85	175	0.17	0.86
	Bekar	32	2.82	0.44					

Tablo 6’ya göre medeni durum değişkeni açısından mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde, iş doyum ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir [$t_{(175)}=0.17, p>0.05$]. Öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının iş doyumlarının üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamaktadır

Mezun Olunan Okul Türü Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin iş doyum ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin mezun oldukları okul türü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7’ye bakıldığında mezun oldukları okul değişkeni açısından mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde; iş doyum ve alt boyutları açısından anlamlı farklılık görülmemektedir ($F_{(3-173)}=0.43, p>0.05$). Sadece fiziksel ortam alt boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir ($F_{(3-173)}=2.90, p<0.05$). Bu boyutta grupların varyansları heterojen olduğundan farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tamhane T2 Testi sonucu farklılığın teknik eğitim fakültesi ve diğer fakülte mezunları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu anlamlı farklılığın teknik eğitim fakültesi mezunlarının lehine olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Okul Türü**	n	\bar{X}		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetim Biçemi	1	26	2.95	Gruplar arası	0.09	3	0.03	0.10	0.96
	2	67	2.92	Grup içi	53.11	173			
	3	61	2.96	Toplam	53.20	176			
	4	23	2.98				Levene (F=1.36, p=0.26)		
	Toplam	177	2.95						
Çalışma Olanakları	1	26	2.63	Gruplar arası	1.80	3	0.60	1.49	0.22
	2	67	2.45	Grup içi	69.80	173			
	3	61	2.50	Toplam	71.60	176			
	4	23	2.26				Levene (F=2.33, p=0.08)		
	Toplam	177	2.47						
Gelişme ve Yükselme Olanakları	1	26	2.98	Gruplar arası	1.06	3	0.35	0.99	0.40
	2	67	2.89	Grup içi	61.62	173			
	3	61	2.82	Toplam	62.68	176			
	4	23	2.71				Levene (F=0.59, p=0.62)		
	Toplam	177	2.85						
İş Arkadaşları	1	26	3.10	Gruplar arası	0.11	3	0.04	0.19	0.90
	2	67	3.07	Grup içi	32.47	173			
	3	61	3.04	Toplam	32.57	176			
	4	23	3.11				Levene (F=2.93, p=0.04*)		
	Toplam	177	3.07						
Fiziksel Ortam	1	26	2.87	Gruplar arası	5.52	3	1.84	2.90	0.04*
	2	67	2.87	Grup içi	109.89	173			
	3	61	2.62	Toplam	115.41	176			
	4	23	2.37				Levene (F=1.88, p=0.14)		
	Toplam	177	2.72						
Ücret ve Personel	1	26	2.75	Gruplar arası	1.32	3	0.44	1.09	0.35
	2	67	2.63	Grup içi	69.76	173			
	3	61	2.80	Toplam	71.08	176			
	4	23	2.57				Levene (F=0.24, p=0.87)		
	Toplam	177	2.70						
Ölçeğin Tümü	1	26	2.91	Gruplar arası	0.25	3	0.08	0.43	0.73
	2	67	2.84	Grup içi	34.03	173			
	3	61	2.84	Toplam	34.28	176			
	4	23	2.77				Levene (F=1.38, p=0.25)		
	Toplam	177	2.84						

Farklılık: Diğer Fakülteler < Teknik Eğitim Fakültesi. * $p < 0.05$. **1. Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu, 2. Teknik Eğitim Fakültesi, 3. Eğitim Fakültesi, 4. Diğer Fakülteler.

Öğretmenlikteki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlikteki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular

Alt Boyut	Hizmet Yılı n	\bar{X}		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark.	
Yönetim Biçemi	5 yıl –az	22	3.23	Gruplar arası	3.48	4	0.87	3.01	0.02*	16-20 < 5 yıl-az
	6-10 yıl	29	2.91	Grup içi	49.72	172	0.29			
	11-15 yıl	20	3.11	Toplam	53.20	176				
	16-20 yıl	43	2.79							
	21 ve üzeri	63	2.92							
Toplam	177	2.95								
Levene (F=0.18, p=0.95)										
Çalışma İmkanları	5 yıl –az	22	2.61	Gruplar arası	3.49	4	0.87	2.21	0.07	-
	6-10 yıl	29	2.28	Grup içi	68.11	172	0.40			
	11-15 yıl	20	2.64	Toplam	71.60	176				
	16-20 yıl	43	2.33							
	21 ve üzeri	63	2.56							
Toplam	177	2.47								
Levene (F=1.01, p=0.40)										
Gelişme ve Yükselme Olanakları	5 yıl –az	22	2.99	Gruplar arası	4.01	4	1.00	2.94	0.02*	16-20 < 11-15 yıl
	6-10 yıl	29	2.93	Grup içi	58.67	172	0.34			
	11-15 yıl	20	3.13	Toplam	62.68	176				
	16-20 yıl	43	2.65							
	21 ve üzeri	63	2.83							
Toplam	177	2.85								
Levene (F=1.80, p=0.13)										

*p < 0.05

Alt Boyut	Hizmet Yılı n	\bar{X}		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark.	
İş Arkadaşları	5 yıl –az	22	3.21	Gruplar arası	1.21	4	0.30	1.66	0.16	-
	6-10 yıl	29	3.04	Grup içi	31.36	172	0.18			
	11-15 yıl	20	3.11	Toplam	32.57	176				
	16-20 yıl	43	2.94							
	21 ve üzeri	63	3.10							
Toplam	177	3.07								
Levene (F=0.42, p=0.79)										
Fiziksel Ortam	5 yıl –az	22	2.61	Gruplar arası	7.37	4	1.84	2.94	0.02*	Belirsiz
	6-10 yıl	29	2.59	Grup içi	108.03	172	0.63			
	11-15 yıl	20	3.18	Toplam	115.40	176				
	16-20 yıl	43	2.51							
	21 ve üzeri	63	2.82							
Toplam	177	2.72								
Levene (F=4.46, p=0.00*)										
Ücret ve Personel	5 yıl –az	22	3.00	Gruplar arası	3.31	4	0.83	2.10	0.08	-
	6-10 yıl	29	2.52	Grup içi	67.77	172	0.39			
	11-15 yıl	20	2.75	Toplam	71.08	176				
	16-20 yıl	43	2.62							
	21 ve üzeri	63	2.71							
Toplam	177	2.70								
Levene (F=0.81, p=0.52)										
Ölçeğin Tümü	5 yıl –az	22	3.02	Gruplar arası	2.43	4	0.61	3.29	0.01*	16-20 < 5 yıl-az,
	6-10 yıl	29	2.78	Grup içi	31.85	172	0.19			
	11-15 yıl	20	3.01	Toplam	34.28	176				
	16-20 yıl	43	2.68							
	21 ve üzeri	63	2.86							
Toplam	177	2.84								
Levene (F=0.61, p=0.66)										

*p < 0.05

Tablo 8'e bakıldığında öğretmenlik hizmet yılı değişkeni açısından mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde; yönetim biçimi (F₍₄₋₁₇₂₎=3.01, p<0.05), gelişme ve yükselme olanakları (F₍₄₋₁₇₂₎=2.94, p<0.05) ile fiziksel ortam (F₍₄₋₁₇₂₎=2.94, p<0.05) alt

boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla grupların varyansları homojen olduğunda farklılığın kaynağını belirlemek için Tukey Testi, grupların varyansları heterojen olduğunda ise farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tamhane T2 Testi uygulanmıştır. Analizler sonucu farklılığın yönetim biçemi alt boyutunda farklılığın öğretmenlikteki hizmet yılı 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerle 16-20 yıl hizmet yıllarına sahip öğretmenler arasında, 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir. Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda 16-20 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerle 11-15 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Fiziksel ortam alt boyutunda farklılığın kaynağı ortaya çıkmamıştır. Çalışma olanakları, iş arkadaşları ile ücret ve personel alt boyutları incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemektedir. Ölçeğin tümü açısından bakıldığında öğretmenlik hizmet yılı değişkeni açısından mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4-172)}=3.29, p<0.05$). Buradaki anlamlı farklılık da 16-20 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmenlerle hizmet yılı 5 yıl ve daha az olan ve 11-15 yıl arası hizmet yılına sahip olan öğretmenler arasındadır.

Tartışma

Mesleki eğitim merkezlerinde okuyan öğrencilerin ülke geleceğine katkısı düşünüldüğünde onları yetiştiren öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması beklenmektedir. Çünkü iş doyumunu yüksek olan öğretmenler, eğitim öğretim yaşamları süresince daha verimli ve aktif olabilirler. Ayrıca öğrencilerine hem akademik anlamda hem de sosyal açıdan iyi bir eğitim sunabilirler. Yapılan bu çalışma ile de mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının hangi değişkenlere bağlı olduğu incelenmiştir.

İş doyumunu yüksek olan çalışan, iş arkadaşları ile uyumlu çalışma, hizmet ettiği kişilere yardımcı olma gibi davranışları göstermektedir (Erkenekli, 2006). Öğretmenlik mesleğinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığını ortaya koymaya yönelik TEDMEM (2014) tarafından yapılan çalışmada meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki algıları, iş doyumunu düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları, diğer kademelerde görev yapan öğretmenlerden oldukça farklı çıkmıştır. İlgili araştırmada meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri düşük çıkmıştır. Bu durum, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere oranla yaptıkları işten doyum sağlayamadığının bir göstergesidir. Mesleki eğitim

merkezlerinin de meslek liselerine benzerlik gösterdiği düşünülmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu beş farklı değişkene göre incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarında, cinsiyet, mezun olunan okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Yaş ve medeni durum değişkenleri açısından ise anlamlı farklılık görülmemiştir.

İş doyumunu ve alt boyutları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde; gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ile ücret ve personel alt boyutları için anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bunun nedeni öğretmenlik mesleğinin mesleki açıdan kadınlar için daha cazip olması olabilir. Diğer mesleklere oranla kadın öğretmenlerin öğretmenlikte kendini geliştirme imkânı bulabilmeleri, ücreti erkek öğretmenlere göre daha tatmin edici bulmaları ve yönetsel açıdan daha rahat hareket etmeleri gibi nedenlerden dolayı böyle bir farklılık ortaya çıkmış olabilir. Kadın öğretmenlerin genellikle evde de çalıştıkları göz önünde tutulduğunda, mesai saatlerinin belirli olması kendilerine ayıracakları zaman açısından olumlu bir etkidir. İş doyumunu alt boyutları incelendiğinde çalışma olanakları, fiziksel ortam ve iş arkadaşları alt boyutlarında, kadın ve erkek öğretmenler için anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ile ücret ve personel alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Ancak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını ortaya koyan bazı araştırmacılara (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Ayan, Karakuş ve Kocacık, 2009; Taşdan ve Tiryaki, 2008) rastlanmaktadır. Çetinkanat (2000) tarafından yapılan çalışmada öğretim elemanlarının iş doyumunu algıları cinsiyet değişkenine göre, ücret ve personel ile gelişme ve yükselme olanakları alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla yüksek doyum sağlamışlardır. Yine Mahmutoğlu (2007) tarafından Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki yöneticiler üzerinde yapılan araştırmada da erkek yöneticilerin iş doyumunun bütün alt boyutlarında kadın yöneticilerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumunu ve alt boyutları yaş değişkeni açısından incelendiğinde; tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yaş değişkeninin öğretmenlerin iş doyumunu etkilemediğini söyleyebiliriz. Öğretmenlerin yaş aralığı 41-50 arasında yoğunlaşmıştır. Bunun nedeni mesleki eğitim

merkezlerinde öğrencilerin bir gün okulda teorik dersleri alırken, beş gün işletmelerde beceri eğitimi almaları sebebiyle öğretmenlerin ders yükü azalmaktadır. Ders yükünün az olmasında veya mesleki doyuma ulaşmış öğretmenler genellikle bu kurumları tercih ediyor olabilirler. Munzur'un (2012) yapmış olduğu çalışmada da Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği kullanılmış ve alt boyutlarda ve ölçeğin tümünde yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Ancak Öktem (2009) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin 41 ve daha üstü yaş grubunda daha fazla olduğu görülmüştür.

İş doyumunu ve alt boyutları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde; tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumlarını etkilemediği görülmektedir. Öğretmenlerin çoğunluğu evlidir. Bu durum yaş değişkeni ile de ilişkilidir. Öğretmenlerin yaş aralığının 41-50 yaş olduğundan genellikle evli olmaları olağandır. Çalışmalarda, iş doyumunu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Farklı çalışmalarda ise evlilerin bekarlara oranla daha yüksek doyum sağladığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak da evlilerin aile içindeki mutluluğu işlerine yansıtılmaları olarak ifade edilmiştir (Bostancıoğlu, 2008; Güner, 2007; Telman ve Ünsal, 2004).

İş doyumunu ve alt boyutları öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre incelendiğinde; fiziksel ortam alt boyutu açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu anlamlı farklılık teknik eğitim fakültesinden mezun öğretmenler ile diğer üniversitelerden mezun öğretmenler arasındadır. Bu anlamlı farklılığın teknik eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin lehine olduğu söylenebilir. Bunun nedeni mesleki eğitim merkezleri, genellikle uygulamaya yönelik eğitim programları sunduğundan fiziksel ortam şartları teknik eğitim mezunu öğretmenlerinin rahat çalışabilecekleri, uygulamalı dersler yapabilecekleri kurumlardır. Bunun yanı sıra işletmelerde koordinatörlük görevi yaparak teknik bilgilerini canlı tutma ve yenilikleri yakından takip etme imkânları bulmaktadırlar. Bu durum fiziksel ortam alt boyutunun teknik eğitim fakültesi mezunlarında iş doyumuna ulaşmalarını sağlar. Diğer alt boyutlar incelendiğinde iş doyumunu değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Çetin'in (2007) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin mezun oldukları okul değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum algılarında gelişme ve yükselme olanakları alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

İş doyumunu ve alt boyutları öğretmenlerin öğretmenlikteki hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde; gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçemi, fiziksel ortam alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılıklar 5 yıl ve daha az, 11-15 yıl ve 16-20 yıl hizmet yılı olan öğretmenler arasındadır. Bu anlamlı farklılık beş yıl ve daha az hizmet yılına sahip öğretmenlerin lehinedir. Bunun nedeni mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin idealist olmaları, görevlerini yapmak için daha azimli ve kararlı olmaları olabilir. Çeşitli nedenlerle ya da yönetim baskısıyla sisteme adapte olan öğretmenler, zaman geçtikçe bu ideallerden vazgeçiyor olabilir. Bu durum da meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumusuzluğuna neden olabilir. Ancak yapılan araştırmaların çoğunda hizmet yılı ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanın örgüt içindeki hizmet yılı ile iş doyumunun birbiriyle ilişkili olduğu görülmektedir. İş doyumunu ile hizmet yılı arasında pozitif bir ilişki vardır (Güner, 2007; Şen, 2008). Çetin (2007) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında iş arkadaşları, çalışma olanakları ile ücret ve personel alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak yönetim biçemi, gelişme ve yükselme olanakları ile fiziksel ortam alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Munzur (2012) tarafından yapılan araştırmada ise kurumdaki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu beş farklı değişkene göre incelenmiştir. İş doyumunu ve altı alt boyutu cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun oldukları okul türü ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenleri açısından incelendiğinde; cinsiyet ve öğretmenlikteki hizmet yılı değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği, diğer değişkenlerin iş doyumunu etkilemediği ortaya çıkmıştır. Mezun olunan okul türü değişkeni açısından ise sadece fiziksel ortam alt boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçemi ile ücret ve personel alt boyutlarında kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bunun nedenleri nitel bir çalışma ile desteklenebilir. Fiziksel ortam alt boyutunda teknik eğitim fakültesinden mezun öğretmenler ile diğer üniversitelerden mezun olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda mesleki eğitim merkezlerinin fiziksel ortamlarının özellikle teknik alandaki öğretmenlerin yararlanabileceği biçimde uygulamaya dönük düzenlenmesi yoluna gidilmelidir. Ayrıca hizmet açısından ortaya çıkan anlamlı farklılığın da 5 yıl ve

daha az hizmet yılına sahip öğretmenler lehine çıkması dikkate değer bir sonuçtur. Hizmet yılı fazla olanların iş doyumlarının daha düşük olmasının nedenleri ayrı bir çalışma konusu olarak değerlendirilebilir ve bu öğretmenlerin iş doyumlarının düşmemesine yönelik önlemler alınabilir.

Mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını yüksek tutabilmek için; bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin çalışma koşullarının daha iyi hâle getirilmesi, ücretlerinin iyileştirilmesi, çalıştığı kurumda kendisini geliştiren teknolojiye göre sürekli yenileme imkânının oluşturulması, çalıştığı kurumlarda mesleğinde kariyer yapabilmesi, mezun oldukları alanda görev yapmalarının sağlanması ve sosyal gereksinimlerinde iyileştirilmelere gidilmesi bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artırılabilmesi için çalışmalar yapılabilir. Bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleki seminer ve hizmetiçi eğitimlere katılmaları desteklenmelidir. Böylece öğretmenler işlerini severek yaptıkları için çalıştıkları kuruma daha faydalı olacaklardır.

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

Kaynakça

- Akyüz, Y. (1998). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1996). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Karakuş, H. ve Kocacık, F. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik*

- belirtilerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bostancıoğlu, S. (2008). *The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intention*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (10. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetin, B. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat, C. (1995). *A.İ.B.Ü. ve O.D.T.Ü.'nün çeşitli fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumunu*. Yayınlanmamış doçentlik tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erden, M. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkenekli, M. (2006). Örgütlerde iş tatmini. *KHO Bilim Dergisi*, 16, 63-72.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Günbayı, G. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalkınma Bakanlığı (2014). *Mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması çalışma grubu raporu*. (Yayın No. KB: 2898 - ÖİK: 738). Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, A. (2009). *Çalışma psikolojisi* (1. baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kırel, Ç. ve Özkalp, E. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş. ve Bökeoğlu, Ç. Ö. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Küçüktepe, C. (2013). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının öğretmen görüşlerine göre belirlenmesi. *Abant İzzet Baysal Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 26-43.
- Mahmutoglu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyum ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MEB (2001). *Mesleki eğitim kanunu*.
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Munzur, Ç. (2012). *Personelin çatışma yönetimi algıları ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi: Mersin Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü örneği*.

- Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öktem, U. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Şanlıurfa örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründeki bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Tedmem (2014). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği*. Ankara: Rapor Dizisi: 3.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yılmaz, M. (2014). *Etkili öğretmenlik*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.